

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN KEGIATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PADA PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU



OLEH:

NAMA : UNTUNG PRAYITNO

NIM : 10871001712

**PROGRAM SI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2013

SKRIPSI

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN KEGIATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PADA PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mengikuti Ujian Oral
Komprehensif Sarjana Lengkap Pada Fakultas Ekonomi Dan Ilmu
Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



OLEH:

NAMA : UNTUNG PRAYITNO

NIM : 10871001712

PROGRAM SI

JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

SULTAN SYARIF KASIM RIAU

PEKANBARU

2013

ABSTRAK

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN KEGIATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PADA PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU

Oleh :

UNTUNG PRAYITNO

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang beralamat di Jl. T. Tambusai No. 42 Pekanbaru. Penelitian ini dimulai sejak bulan November 2012 hingga selesai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknis pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah terdistribusi dari data primer dan data sekunder dengan jumlah sampel sebanyak 35 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode Sensus. Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) digunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan bantuan perangkat SPSS versi 17.0.

Berdasarkan hasil uji Regresi Linear Berganda diperoleh persamaan: $Y = 5.565 + 0.414X_1 + 0.738X_2$, Kemudian dari hasil Uji secara Parsial (Uji t) diketahui bahwa variabel biaya dan kemampuan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknis pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru. Sedangkan berdasarkan hasil Uji F (simultan) diketahui bahwa variabel biaya dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknis pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

Sedangkan berdasarkan perhitungan nilai Koefisien Determinasi (R^2) diperoleh nilai R Square sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama biaya dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknis pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 58.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan dan Pengembangan, Biaya, Kemampuan.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, segenappujisertasyukurnyakepada Allah SWT. Begitubanyaknikmat, rahmatsertahidayah yang Allah SWT limpahkan, sehinggadengansemuaitupenulisdapatmenyelesaikanSkripsiini.

ShawatdandsalamsenantiasatercurahkepadabagindaRasulullah Muhammad SAW yang menjadipanutandanjunjunganmutlakmanusia hidup di dunia.

Penulisanskripsiinidiselesaikangunamelengkapitugasakhir Program S1 JurusanManajemenKonsentrasiManajemenSumberDayaManusiaFakultasEkonomidanIlmuSosial Universitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau. Adapunjudulskripsiiniadalah “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelaksanaan Kegiatan Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru”.

Padakesempataninipenulisinginmegucapkanterimakasihkepadayang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. M. NazirselakuRektorUniversitas Islam Negeri Sultan SyarifKasim Riau besertaPembantuRektor I, II dan III.
2. BapakMahendraRomus, M. Ec, PhdselakudekanFakultasEkonomidanIlmuSosialsekaliguspengelolaJurusanManajemen, sertaPembantuDekan I, II dan III yang telahmemberikanbantuankepadapenulisdalammenyelesaikanpenulisanskripsiini.
3. IbuMeriSandora, SE, MM sebagaiDosenKonsultasiSebelumpenulismelakukanpenelitiandanjugaselakuPembimbing

yang telah banyak memberikan arahan, bimbingan, ilmu serta waktu yang diluangkan kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan karya ilmiah ini semoga ibu selalu di berikesehatan dan mendapat pahala atas ilmu yang telah diajarkan.

4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA Riau yang telah memberikan dan mengajarkan ilmunya selama penulisan untuk ilmu pada mata materi ini.
5. Pimpinan, dan seluruh karyawan PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang telah memberikan informasi dan data kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini.
6. Karyawan/i Tata Usaha Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang selalu melayani urusan administrasi penulisan
7. Teramat dicintai, dalam do'a penuh air mata untuk yang disayangi dan dihormati Ayah Sumarji dan Ibu Bugirah, yang susah payah dan pamerang telah, pamrih dan patah semangat mengajarkan, mendidik, dan membimbing penulis hingga kini dan nanti.
8. Rasa dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Devi Fitriani, M. Muziani, teman kos dan Teman angkatan 2008 yang telah memberikan semangat serta membantu penyusunan skripsi ini, baik secara moral maupun materi.

Semoga Skripsi ini berguna dan bermanfaat untuk kita semua khususnya pada disiplin ilmu yang sama. Penulis menyadari skripsi ini jauh dari kesempurnaan, masih banyak terdapat kesalahan, kekurangan maupun kekhilafan sehingga penulis mengharapkan koreksi yang membenarkan, kritik yang membangun dan saran yang baik demi kesempurnaan skripsi ini

Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Pekanbaru, 26 Maret 2013
Penulis

UNTUNGPRAYITNO

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
 BAB I : PENDAHULUAN	
1.1. Latar belakang	1
1.2. Perumusan masalah	5
1.3. Tujuan dan manfaat penelitian	6
1.4. Sistematika penulisan	7
 BAB II : LANDASAN TEORI	
2.1 Manajemen Sumberdaya manusia	9
2.2 Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia	11
2.3 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan	13
2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan	21
2.5 Pandangan Islam Terhadap Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan	30
2.6 Penelitian terdahulu	33
2.7 Model penelitian	35
2.8 Hipotesis	36
2.9 Variabel penelitian	36
 BAB III : METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi dan waktu penelitian	38
3.2 Jenis dan sumber data	38
3.3 Populasi dan sampel	38
3.4 Teknik pengumpulan data	39
3.5 Uji kualitas data	39
3.6 Regresi Linear berganda	41
3.7 Uji asumsi klasik	42
3.8 Uji hipotesis	44

BAB IV	: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
	4.1 Sejarah singkat perusahaan	46
	4.2 Fasilitas bengkel.....	47
	4.3 Struktur organisasi	49
	4.4 Uraian tugas	52
BAB V	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	5.1 Identitas responden	55
	5.2 Deskripsi variabel	57
	5.3 Uji kualitas data	63
	5.4 Uji asumsi klasik.....	66
	5.5 Model regresi linear berganda	69
	5.6 Uji hipotesis	71
	5.7 Pembahasan hasil penelitian	73
BAB VI	: KESIMPULAN DAN SARAN	
	6.1 Kesimpulan	75
	6.2 Saran	75

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Ditengah ketatnya persaingan saat ini, memaksa setiap perusahaan untuk mampu bersaing dengan memberikan pelayanan yang akurat dan cepat. Salah satu hal yang terpenting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan salah satunya adalah dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kepada para karyawannya agar para karyawan dapat bekerja dengan baik dan mampu memberikan kepuasan tersendiri terhadap para konsumennya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang akan selalu berinteraksi dengan sumber daya manusia yang ada terutama tenaga kerja. Tenaga kerja merupakan elemen yang sangat penting dalam perusahaan sehingga mereka harus diperhatikan, karena tenaga kerja yang akan bekerja dalam arti melaksanakan tugas yang diberikan harus mampu bekerja dengan baik.

Disisi lain, setiap perusahaan pada umumnya selalu memiliki masalah-masalah tertentu baik itu menyangkut dengan masalah keuangan, persediaan bahan baku, tenaga kerja, produksi, pemasaran dan lain-lain. Masalah-masalah tersebut tentu bukan tidak mungkin akan membawa dampak yang negatif terhadap perkembangan perusahaan jika tidak dicari jalan keluar atau solusinya.

Berbagai upaya-upaya konkrit dapat dengan mudah dilakukan dan mampu memecahkan setiap persoalan yang dihadapi jika pihak perusahaan selalu menganggap perlu untuk melakukan terobosan-terobosan yang

bersifat positif, sehingga permasalahan-permasalahan yang terjadi dapat dipecahkan dengan baik.

Dibeberapa perusahaan-perusahaan berskala besar, tentu selalu berupaya agar permasalahan-permasalahan seperti di atas tidak terjadi dan tidak membawa dampak yang buruk bagi perkembangan perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan pada umumnya adalah dengan melakukan pelatihan dan pengembangan kepada para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

Pelatihan dan pengembangan merupakan langkah-langkah yang sederhana yang dapat dilakukan oleh perusahaan namun mampu memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dikarenakan tidak semua karyawan yang bekerja didalam perusahaan benar-benar mengerti dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja apalagi jika karyawan tersebut masih baru bekerja.

Selain dikarenakan masih banyaknya karyawan yang belum mengerti dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja, aspek lain penyebab perlunya dilakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan adalah dikarenakan setiap perusahaan memiliki Standar Kerja (*Point Review*) tersendiri sesuai dengan standar yang ditetapkan dari kantor pusat. Dan penetapan Standar Kerja (*Point Review*) ini diharapkan akan mampu membawa pengaruh yang positif dalam meningkatkan kinerja karyawan di perusahaan.

PT. Jasa Barutama Perkasa adalah salah satu perusahaan yang bergerak pada bidang *Engine Service*, jasa perbaikan *body repair dan cat oven*, assesoris mobil, ganti oli dan cuci mobil. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan yang

bergerak dalam bidang pelayanan jasa. Perusahaan yang berada di Jalan. T. Tambusai NO. 42 Pekanbaru ini hingga saat ini memiliki karyawan sekitar 100 orang yang ditempatkan dimasing-masing departemen sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adapun jenis kendaraan bermotor yang ditanganinya adalah seperti merek Daihatsu, Isuzu, Toyota, Ford, Nissan, Mitsubishi, Mercedes, BMW, Kia, Hyundai dan lain-lain.

Adapun jenis pelatihan dan pengembangan karyawan bagian teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa adalah sebagai berikut :

Tabel I.1 Jenis Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Bagian Teknisi Pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

No	Jabatan	Jumlah (Orang)	Jenis Pelatihan
1	Srv	1	DSA L3
2	Karu	1	Master Technician
3	Karu	1	Master Technician
4	SA	1	DSA Master/L2
5	Teknisi 1	1	Diagnosis – Technician
6	Teknisi 2	1	Diagnosis – Technician
7	Teknisi 3	1	Diagnosis – Technician
8	Teknisi 4	1	Diagnosis – Technician
9	Teknisi 5	1	Diagnosis – Technician
10	Teknisi 6	1	Diagnosis – Technician
11	Teknisi 7	1	Diagnosis – Technician
12	Teknisi 8	1	Diagnosis – Technician

13	Teknisi 9	1	Diagnosis – Technician
14	Teknisi 10	1	Pro – Technician
15	Teknisi 11	1	Pro – Technician
16	Teknisi 12	1	Pro – Technician
17	Teknisi 13	1	Pro – Technician
18	Teknisi 14	1	Pro – Technician
19	Teknisi 15	1	Pro – Technician
20	Teknisi 16	1	Pro – Technician
21	Teknisi 17	1	Pro – Technician
22	Teknisi 18	1	Pro – Technician
23	Teknisi 19	1	Pro – Technician
24	Teknisi 20	1	Pro – Technician
25	Teknisi 21	1	Pro – Technician
26	Teknisi 22	1	Daihatsu Technician
27	Teknisi 23	1	Daihatsu Technician
28	Teknisi 24	1	Daihatsu Technician
29	Teknisi 25	1	Daihatsu Technician
30	Teknisi 26	1	Daihatsu Technician
31	Teknisi 27	1	Daihatsu Technician
32	Teknisi 28	1	Daihatsu Technician
33	Teknisi 29	1	Daihatsu Technician
34	Teknisi 30	1	Daihatsu Technician
35	Teknisi 31	1	Daihatsu Technician
Jumlah		35	

Sumber : PT. Jasa Muda Barutama Perkasa Pekanbaru Tahun 2011

Berdasarkan Tabel I.1 di atas dapat dilihat bahwa jenis pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan berbeda-beda. Hal ini dikarenakan jenis pelatihan dan pengembangan yang dilakukan kepada karyawan disesuaikan dengan tugas masing-masing karyawan. Tujuan dari dilakukannya pelatihan dan pengembangan tersebut adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada PT. Jasa Muda Barutama Perkasa Pekanbaru Bagian Teknisi itu sendiri.

Untuk melihat perkembangan target dan realisasi jasa service pada PT. Jasa Barutama Perkasa dari tahun 2007 hingga tahun 2011, dapat dilihat pada tabel I.1 berikut ini :

Tabel I.2 Target dan Realisasi Jasa Service Bagian Teknisi Pada PT. Jasa Barutama Perkasa dari Tahun 2007 hingga Tahun 2011.

Tahun	Jumlah Karyawan	Target Jasa Service	Realisasi jasa service pertahun	Persentase pencapaian
2007	84	500	789	130 %
2008	89	2.000	2.000	100 %
2009	94	3.500	3.000	95 %
2010	97	4.000	3.500	95 %
2011	100	4.500	3.000	80 %

Sumber : PT. Jasa Barutama Perkasa Tahun 2011.

Berdasarkan tabel I.2 di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa realisasi pencapaian jasa service PT. Jasa Barutama Perkasa selama lima tahun terakhir terus mengalami penurunan. Hal ini bisa dilihat dari persentase pencapaian jasa

service dari tahun 2007 dimana perusahaan menargetkan pencapaian jasa service sebesar 500 dan terealisasi sebesar 789 atau sebesar 130 % dengan jumlah karyawan sebanyak 789 orang sedangkan pada tahun 2008 hingga tahun 2011 terjadi penurunan yang signifikan dimana perusahaan menargetkan pencapaian realisasi jasa service sebesar 4.500 dan hanya teralisasi sebesar 3.000 atau sebesar 80 % dengan jumlah karyawan sebanyak 100 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin banyak *man power* yang dimiliki oleh perusahaan ternyata tidak memaksimalkan pencapaian kerja masing-masing karyawan.

Sedangkan dari informasi yang penulis peroleh dilapangan, menurunnya tingkat pencapaian karyawan selama beberapa tahun terakhir selain dikarenakan oleh banyaknya karyawan masih baru juga dikarenakan oleh jarang nya kegiatan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan oleh perusahaan, akibatnya tingkat pemahaman para karyawan yang baru bekerja masih minim dan menyebabkan tingkat persentase pencapaian jasa service tidak maksimal.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PELAKSANAAN KEGIATAN PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN BAGIAN TEKNISI PADA PT. JASA BARUTAMA PERKASA PEKANBARU”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka penulis dapat ditarik sebuah rumusan masalah sebagai berikut: “ *Faktor-faktor apakah yang mempengaruhi*

pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui variabel yang memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap pelaksanaan kegiatan pendidikan dan pelatihan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

3. Manfaat penelitian

Sedangkan manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk mengambil kebijaksanaan dalam meningkatkan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan di perusahaan.
- b. Untuk menambah dan memperdalam cakrawala pengetahuan penulis dibidang ilmu ekonomi khususnya dibidang manajemen.
- c. Sebagai sumber informasi lebih lanjut dalam permasalahan yang sama khususnya mengenai pelatihan dan pengembangan karyawan.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mengetahui secara garis besar penyusunan penelitian ini maka penulis membaginya dalam 6 (enam) bab seperti yang di uraikan dalam sistematika penulisan berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dikemukakan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini merupakan landasan teori-teori yang berhubungan dengan topik yang dibahas dan menguraikan tentang pandangan islam, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, hipotesis dan variabel penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan keadaan lokasi penelitian, jenis sumber data, populasi dan sampel teknik pengumpulan data dan analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada bab ini di uraikan mengenai sejarah umum perusahaan, struktur organisasi dan aktivitas perusahaan.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini penulis menyajikan hasil penelitian dan uraian yang telah penulis olah dan telah dianalisis.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisikan tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh dari bab sebelumnya.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian.

Menurut **Riva'i (2004 : 9)** istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar ataupun kecil. Suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi, manusia merupakan motor penggerak tanpa manusia suatu perusahaan tidak akan berfungsi.

Tujuan memahami dan mempelajari manajemen sumber daya manusia sebagai suatu pengetahuan yang diperlukan untuk memiliki kemampuan menganalisa dalam menghadapi masalah-masalah manajemen sumber daya manusia khususnya di bidang organisasi. Tenaga kerja atau sumber daya manusia

merupakan faktor yang mutlak diperlukan dalam suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan dengan tujuan untuk mendapatkan suatu balas jasa atau imbalan tertentu.

Manajemen Sumber Daya Manusia sebelumnya dikenal sebagai manajemen personalia. Adapun berbagai istilah yang digunakan untuk memperjelas pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) antara lain :

- 1) Manajemen Sumber Daya Manusia
- 2) Manajemen Sumber Daya Insani
- 3) Manajemen Personalia
- 4) Manajemen Kepegawaian
- 5) Manajemen Perburuhan
- 6) Manajemen Tenaga Kerja
- 7) Administrasi Personalia
- 8) Administrasi Kepegawaian
- 9) Hubungan Industrial

Adapun tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia menurut **Rivai'i (2004 : 11)** adalah sebagai berikut :

- 1) Sasaran manajemen, yang meliputi 4 sasaran, yaitu :
 - a. Sasaran perusahaan
 - b. Sasaran fungsional
 - c. Sasaran sosial
 - d. Sasaran pribadi karyawan
- 2) Aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang meliputi 2 sasaran, yaitu :
 - a. Kunci aktivitas sosial
 - b. Tanggung jawab atas aktivitas Manajemen Sumber Daya Manusia.

Selain tujuan di atas, manajemen Sumber Daya Manusia juga mempunyai beberapa fungsi, yaitu sebagai berikut :

- 1) Fungsi manajerial, yang meliputi :
 - a. Perencanaan (*planning*)
 - b. Pengarahan (*organized*)
 - c. Pengendalian (*controlling*)
- 2) Fungsi Operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegritasan
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja

2.2 Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia

Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan salah satu hal penting yang harus dilaksanakan terlebih dahulu sebelum aktivitas lainnya seperti pelatihan dan pengembangan dilaksanakan dalam mengolah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di sebuah Perusahaan.

Menurut **George (2003 : 135)**, perencanaan meliputi memilih, dan menghubungkan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dalam hal memvisualisasikan serta merumuskan aktivitas-aktivitas yang diusulkan dan dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Sedangkan menurut **Assauri(2008 : 140)** perencanaan adalah perencanaan dan pengorganisasian sebelumnya mengenai tenaga kerja, bahan-bahan, mesin dan peralatan lain serta modal yang diperlukan untuk memproduksi barang-barang pada suatu periode tertentu dimasa depan sesuai dengan yang diperkirakan dan diramalkan.

Heizer (2004 : 114) menyebutkan bahwa perencanaan juga dikenal dengan istilah penjadwalan yang berhubungan dengan penentuan kuantitas dan waktu yang berhubungan erat dengan tenaga kerja, persediaan barang baku sehingga sangat diperhatikan pada kegiatan-kegiatan tersebut.

Salah satu definisi klasik tentang perencanaan mengatakan bahwa perencanaan pada dasarnya merupakan pengambilan keputusan sekarang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa depan. Jika dihubungkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang menjadi focus perhatian ialah langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen guna lebih menjamin bahwa bagi organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat, kesemuanya dalam rangka pencapaian tujuan dalam pengertian di atas adalah tepat. Tepat dalam hubungan ini harus di lihat secara kontekstual dalam arti dikaitkan dengan tiga hal, yaitu :

1. Penunaian kewajiban sosial organisasi
2. Pencapaian tujuan organisasi
3. Pencapaian tujuan-tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Tuntutan menyelenggarakan fungsiperencanaan sumber daya manusia dengan baik terlihat lebih jelas lagi apabila diingat bahwa dalam usaha mencapai ke tiga hal tersebut di atas, setiap organisasi dihadapkan kepada berbagai faktor yang berada diluar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya.

Menurut **Siagian (2009 : 44)** menjelaskan beberapa manfaat dari perencanaan sumber daya manusia yaitu sebagai berikut :

- 1) Organisasi dapat memanfaatkan sumber daya manusia yang sudah ada dalam organisasi secara lebih baik.
- 2) Tingkat produktivitas kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan.
- 3) Perencanaan sumber daya manusia berkaitan dengan penentuan kebutuhan akan tenaga kerja dimasa depan.
- 4) Penanganan informasi ketenagakerjaan.
- 5) Dapat meningkatkan aktivitas penelitian yang dilakukan oleh perusahaan.
- 6) Perencanaan sumber daya manusia merupakan dasar bagi penyusunan program kerja bagi satuan yang menangani sumber daya manusia dalam organisasi.

2.3 Pengertian Pelatihan dan Pengembangan

Pelatihan dan pengembangan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam proses dalam memperoleh dan meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas

Pendidikan dan pengembangan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya, sedangkan

pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (**Nasution, 2005 : 71**).

Pelatihan adalah proses peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan meliputi perubahan sikap hingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif.

Pelatihan bisa dilangsungkan ditempat kerja atau ditempat yang disimulasikan sebagai tempat kerja. Proses pelatihan difokuskan pada pelaksanaan pekerjaan dan penerapan pemahaman serta pengetahuan pada pelaksanaan tugas tertentu. Umumnya hasil yang diinginkan dari pelatihan adalah penguasaan atau peningkatan keterampilan. Proses pelatihan dikendalikan oleh pemilik keahlian yang diajarkan atau ahli yang membantu mengembangkan keterampilan melalui pengalaman terstruktur (**Dale, 2003 : 111**).

Menurut instruksi presiden Nomor 15 tahun 1974, yang disebut latihan adalah: Bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan hal yang praktis yang menyangkut keterampilan kerja.

Adapun yang dimaksud dengan training adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para karyawan (**Nasution, 2004 : 10**).

Pelatihan dan pengembangan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Latihan adalah proses belajar dengan menggunakan teknik-teknik dan metode tertentu yang diharapkan dapat mendorong perkembangan kemampuan manusia **(Siagian, 2003 : 145)**.

Sumber lain mengatakan bahwa pelatihan merupakan suatu pembinaan dalam pelaksanaan proses pengembangan manusia, dimana manusia itu belajar berfikir sendiri dan mendorong tentang perkembangan kemampuan dasar yang ada padanya. Sedangkan latihan adalah pembinaan, kecakapan, dan kemahiran dalam melaksanakan tugas **(Edwin, 2005 : 5)**.

Latihan adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, prilaku, keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan kegiatan perusahaan yang dilaksanakan bagi karyawan baru maupun lama.

Dengan pemberian pendidikan dan latihan diharapkan dalam melakukan tugas-tugasnya seorang karyawan akan lebih produktif dimana akan meningkatkan produktivitas.

Menurut **Moekijat (2004 : 38)** tujuan dari kegiatan pelatihan dan pengembangan latihan adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengembangkan keahlian sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan cepat dan lebih efektif.
- b. Untuk mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan secara rasional.
- c. Untuk mengembangkan sikap, sehingga menimbulkan kemampuan kerjasama dengan teman-teman karyawan dan manajemen.

Sedangkan menurut **(Manulang, 2003 : 80)** tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Agar masing-masing pengikut pelatihan dapat melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif.
- b. Agar pengawasan lebih sedikit.
- c. Agar pengikut latihan lebih cepat berkembang.
- d. Untuk menstabilkan karyawan. mengurangi kelebihan pemakaian tenaga kerja (*labour turn over*).

Dalam sumber lain disebutkan bahwa tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

- a. Memutakhirkan keahlian karyawan sejalan dengan perubahan untuk mengikuti perkembangan teknologi.
- b. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru agar lebih kompeten dalam bekerja.
- c. Membantu memecahkan persoalan operasional.
- d. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.
- e. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi.

Sasaran dari pelatihan dan pengembangan latihan yang dilakukan menurut

Nitisemito (2005 : 88) adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan diharapkan dapat lebih cepat selesai dan hasilnya lebih baik
- b. Penggunaan bahan dapat lebih hemat
- c. Penggunaan peralatan dan mesin dapat diharapkan lebih tahan lama
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- f. Biaya produksi lebih rendah
- g. Kelangsungan perusahaan lebih terjamin

Kendala-kendala program yang dilakukan selalu ada dan kita harus berusaha membenahi pengaruh kendala-kendala tersebut. Kendala-kendala ini berkaitan dengan peserta, pelatihan atau instruktur, fasilitas, kurikulum dan dana.

- a. Peserta program mempunyai latar belakang yang tidak sama atau heterogen, seperti pendidikan dasarnya, pengalaman kerjanya, dan usianya. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat kelancaran pelaksanaan program karena daya tangkap, persepsi, dan daya nalar mereka terhadap pelajaran yang diberikan berbeda.
- b. Pelatihan atau instruktur yang ahli dan cakap mentransfer pengetahuannya kepada para peserta program sulit didapat. Akibatnya, sarana yang diinginkan tidak tercapai. Misalnya ada pelatih yang ahli dan pintar tetapi tidak mengajar dan berkomunikasi secara efektif atau *teaching skill*-nya tidak efektif.
- c. Fasilitas sarana dan prasarana yang dibutuhkan untuk program ini tidak baik, misalnya buku-buku, alat-alat, dan mesin-mesin yang digunakan untuk praktek kurang atau tidak ada. Hal ini akan menyulitkan dan menghambat lancarnya program.
- d. Kurikulum yang ditetapkan dan diajarkan kurang serasi atau menyimpang serta tidak sistematis untuk mendukung sasaran yang diinginkan oleh pekerja dan untuk menetapkan kurikulum dan waktu mengajarkannya yang tepat sangat sulit.
- e. Dana program yang tersedia untuk program ini sangat terbatas sehingga sering dilakukan secara terpaksa, bahwa pelatih maupun sarannya kurang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan (**Hasibuan, 2004 : 85**).

Pelaksanaan pelatihan dan pengembangan latihan dapat dikatakan berhasil apabila didalam diri para peserta pelatih dan pendidik tersebut terjadi proses informasi. Proses informasi tersebut dapat dinyatakan langsung dengan baik, apabila terjadi paling sedikit dua hal yaitu:

- a. Peningkatan kemampuan dalam pelaksanaan tugas
- b. Perubahan prilaku yang tercermin pada sikap, disiplin, dan etos kerja.

Untuk melihat terjadi atau tidaknya perubahan tersebut harus dilakukan penilaian yang bertujuan untuk mengukur berhasil atau tidaknya pelatihan tersebut. Dalam hal ini yang dinilai tidak hanya segi-segi teknis saja, akan tetapi segi-segi keprilakuan. Dengan demikian jelaslah bahwa penilaian harus diselenggarakan secara sistematis yang berarti mengambil langkah-langkah berikut:

- a. Penentuan kriteria evaluasi ditetapkan sebelum suatu program pelatihan dan pendidikan dilaksanakan dengan tolak ukur yang jelas berkaitan dengan peningkatan kemampuan produktivitas kerja dalam posisi atau jabatan sekarang maupun dalam rangka mempersiapkan para pekerja untuk menerima tugas baru dimasa depan.
- b. Penyelenggaraan suatu test untuk mengetahui tingkat pengetahuan, skill, dan kemampuan tenaga kerja sekarang guna memperoleh informasi tentang program pelatihan dan pendidikan apa yang tepat diselenggarakan.

- c. Pelaksanaan ujian pasca pelatihan dan pendidikan untuk melihat apakah memang terjadi transformasi yang diharapkan atau tidak, apakah transformasi tersebut dalam pelaksanaan pekerjaan masing-masing.
- d. Tindak lanjut yang berkesinambungan salah satu tolak ukur penting dalam menilai berhasil atau tidaknya suatu program pelatihan dan pendidikan. Apakah transformasi yang diharapkan memang terjadi untuk kurun waktu yang cukup panjang di waktu yang akan datang atau tidak. Hal ini sangat penting diperhatikan karena memang benar bahwa hasil suatu program pelatihan dan pendidikan tidak selalu terlihat dengan segera (**Siagian, 2003 : 202**).

Adapun tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan latihan (**Nitisemito, 2004 :86**) antara lain adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik.
- b. Penggunaan bahan baku dapat lebih hemat.
- c. Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama.
- d. Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil.
- e. Tanggung jawab diharapkan lebih besar.
- f. Biaya produksi diharapkan lebih rendah.
- g. Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin

Tujuan pelatihan menurut ahli lain adalah (**Prabu, 2004:412**) :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja.
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Meningkatkan perkembangan pegawai.

Adapun dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan latihan dapat dilakukan dengan beberapa sistem latihan:

a) Sistem magang

Sistem ini mempunyai prinsip utama yaitu belajar sambil bekerja dan bekerja sambil belajar.

b) Sistem ceramah

Dengan sistem ini seseorang instruktur dapat memberikan pelajaran dalam suatu ruangan dengan sejumlah pengikut. Pada umumnya sistem ini adalah terutama untuk memberikan tambahan pengetahuan yang bersifat teoritis maupun untuk memberikan kesadaran.

c) Sistem bimbingan

Dengan sistem ini pelajaran langsung diberikan satu persatu. Dengan demikian mereka akan lebih cepat memahami tentang pelajaran yang diberikan.

d) Sistem latihan praktek

Dengan sistem ini seseorang lebih ditekankan untuk melaksanakan latihan praktek seperti sesungguhnya.

e) Sistem kombinasi

Merupakan sistem kombinasi dari sistem yang ada.

Pelatihan dan pengembangan pada umumnya berkaitan dengan mempersiapkan calon tenaga yang diperlukan oleh suatu instansi atau organisasi, sedangkan pelatihan lebih berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau

keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Kegiatan latihan tidak saja bermanfaat bagi karyawan baru, melainkan terhadap karyawan yang sudah lama bekerja, hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas oleh adanya program ini paling terbukti pada pegawai baru yang belum sepenuhnya menyadari akan cara yang paling efektif dan efisien dari pelaksanaan kerjanya.

2.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan dan Pengembangan

Pada umumnya, ada banyak hal yang dapat mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan disebuah perusahaan. Dimana masing-masing dari faktor-faktor tersebut memiliki pengaruh yang berbeda-beda dalam meningkatkan pelatihan dan pengembangan karyawan.

Menurut **Riva'i (2003 : 240)**, menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan pelatihan dan pengembangan, dimana faktor-faktor tersebut masing-masing memiliki peran yang sangat penting dan saling berhubungan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Biaya
- b. Fasilitas
- c. Kemampuan

Untuk melihat lebih jelas mengenai hubungan keterkaitan beberapa faktor-faktor tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Biaya

Biaya merupakan salah satu unsur penting yang selalu ada disetiap perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk melakukan kegiatan produksi, setiap perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar agar kegiatan produksi yang akan dilakukan dapat berjalan dengan baik. Besarnya kecilnya jumlah produksi yang dihasilkan tentu juga akan berpengaruh terhadap besar atau kecilnya biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Menurut **Sumarni (2003 : 6)** biaya adalah sejumlah uang atau barang yang dibeli dengan uang tersebut untuk membuat produk yang lain. Barang modal disini adalah mesin peralatan pabrik, alat-alat transportasi dan lain-lain.

Sedangkan menurut **Assauri (2004 : 110)** biaya adalah sejumlah dana yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat digunakan dalam membeli produk atau peralatan yang di butuhkan oleh perusahaan.

Biaya adalah harga perolehan yang dikorbankan atau digunakan dalam rangka memperoleh penghasilan atau *revenue* yang akan dipakai sebagai pengurang penghasilan.

Henry (2002 : 36) berpendapat bahwa biaya adalah kas atau nilai setara kas yang dikorbankan untuk barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat pada saat ini atau di masa mendatang bagi organisasi.

Sedangkan menurut **Mulyadi(2007 : 8)** biaya adalah pengorbanan sumber ekonomis yang diukur dalam satuan uang, yang telah terjadi, sedang terjadi atau yang kemungkinan akan terjadi untuk tujuan tertentu.

Biaya adalah pengorbanan sumber daya atau nilai ekuivalen kas yang dikorbankan untuk mendapatkan barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat di saat sekarang atau di masa yang akan datang bagi perusahaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa biaya adalah kas yang diukur dalam bentuk satuan uang yang harus dikeluarkan oleh perusahaan dalam menghasilkan barang maupun jasa yang diharapkan dapat memberikan manfaat baik sekarang maupun dimasa yang akan datang.

Assauri (2008 : 109) menjelaskan bahwa biaya diperoleh dengan beberapa cara sebagai berikut:

- a) Modal pribadi
- b) Modal pinjaman dari lembaga keuangan atau dari bank
- c) Investasi
- d) Dan lain – lain

Untuk itu perusahaan harus mengusahakan bagaimana keuangan perusahaan dapat dikelola dengan cermat sehingga perusahaan benar-benar dapat beroperasi dengan baik tanpa harus terancam keberlangsungannya hanya dikarenakan kekurangan modal atau dikarenakan pengelolaan modal yang kurang baik.

Menurut **Kotler (2003 : 110)** bahwa perusahaan berbasis produk harus menyediakan dan mengelola sekumpulan biaya yang dimiliki perusahaan untuk kepentingan kepuasan pelanggannya. Untuk memberikan dukungan terbaik, perusahaan manufaktur harus mengidentifikasi produk-produk yang paling dihargai pelanggan dan kepentingan relatifnya.

Sedangkan menurut **Swastha (2003 : 70)** menambahkan bahwa ada hal-hal yang harus diperhatikan oleh perusahaan seperti perusahaan harus menentukan bagaimana mereka ingin menawarkan produk setelah penjualan.

Menurut **Mulyadi (2005 : 13)** biaya digolongkan sebagai berikut;

1. Menurut Objek Pengeluaran.

Penggolongan ini merupakan penggolongan yang paling sederhana, yaitu berdasarkan penjelasan singkat mengenai suatu objek pengeluaran, misalnya pengeluaran yang berhubungan dengan telepon disebut “biaya telepon”.

2. Menurut Fungsi Pokok dalam Perusahaan

Biaya dapat digolongkan menjadi 3 kelompok, yaitu: (1). Biaya Produksi, yaitu semua biaya yang berhubungan dengan fungsi produksi atau kegiatan pengolahan bahan baku menjadi produk selesai. Biaya produksi dapat digolongkan ke dalam biaya bahan baku, biaya tenaga kerja, dan biaya overhead pabrik. (2). Biaya Pemasaran, adalah biaya-biaya yang terjadi untuk melaksanakan kegiatan pemasaran produk, contohnya biaya iklan, biaya promosi, biaya sampel, dll. (3). Biaya Administrasi dan Umum, yaitu biaya-biaya untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan produksi dan pemasaran produk, contohnya gaji bagian akuntansi, gaji personalia, dan lain-lain.

3. Menurut Hubungan Biaya dengan Sesuatu Yang Dibiayai.

Ada 2 golongan, yaitu: (1). Biaya Langsung (*direct cost*), merupakan biaya yang terjadi dimana penyebab satu-satunya adalah karena ada sesuatu yang harus dibiayai. Dalam kaitannya dengan produk, biaya langsung terdiri dari biaya bahan baku dan biaya tenaga kerja langsung. (2). Biaya Tidak Langsung (*indirect cost*), biaya yang terjadi tidak hanya disebabkan oleh sesuatu yang dibiayai, dalam hubungannya dengan produk, biaya tidak langsung dikenal dengan biaya overhead pabrik.

4. Menurut Perilaku dalam Kaitannya dengan Perubahan Volume Kegiatan.

Biaya dibagi menjadi 4, yaitu (1). Biaya Tetap (*fixed cost*), biaya yang jumlahnya tetap konstan tidak dipengaruhi perubahan volume kegiatan atau aktivitas sampai tingkat kegiatan tertentu, contohnya; gaji direktur produksi. (2). Biaya Variabel (*variable cost*), biaya yang jumlah totalnya berubah secara sebanding dengan perubahan volume kegiatan atau aktivitas, contoh; biaya bahan baku, biaya tenaga kerja langsung. (3). Biaya Semi Variabel, biaya yang jumlah totalnya berubah tidak sebanding dengan perubahan volume kegiatan. Biaya semi variabel mengandung unsur biaya tetap dan biaya variabel, contoh; biaya listrik yang digunakan. (4).

Biaya *Semi Fixed*, biaya yang tetap untuk tingkat volume kegiatan tertentu dan berubah dengan jumlah yang konstan pada volume produksi tertentu.

5. Menurut Jangka Waktu Manfaatnya

Biaya dibagi 2 bagian, yaitu; (1). Pengeluaran Modal (*Capital Expenditure*), yaitu pengeluaran yang akan memberikan manfaat/benefit pada periode akuntansi atau pengeluaran yang akan dapat memberikan manfaat pada periode akuntansi yang akan datang. (2). Pengeluaran Pendapatan (*Revenue Expenditure*), pengeluaran yang akan memberikan manfaat hanya pada periode akuntansi dimana pengeluaran itu terjadi.

Sedangkan menurut **Mulyadi (2005 : 487)** biaya pemasaran dalam arti sempit dibatasi artinya sebagai biaya penjualan, yaitu biaya-biaya yang dikeluarkan untuk menjual produk ke pasar. Sedangkan biaya pemasaran dalam arti luas meliputi semua biaya yang terjadi sejak saat produk selesai diproduksi dan disimpan dalam gudang sampai dengan produk tersebut diubah kembali dalam bentuk uang tunai.

Biaya pemasaran adalah biaya-biaya yang diperlukan untuk memasarkan produk atau jasa, meliputi biaya gaji dan komisi tenaga jual, biaya iklan, biaya pergudangan dan biaya pelayanan pelanggan.

Henry (2004 : 37) menjelaskan bahwa biaya pemasaran atau penjualan (*Marketing Cost*) meliputi semua biaya yang dikeluarkan untuk mendapat pesanan pelanggan dan menyerahkan produk atau jasa ke tangan pelanggan.

Sedangkan penggolongan biaya menurut **Mulyadi (2005 : 488)** menggolongkan biaya pemasaran menjadi dua golongan, yaitu:

(1) *Order Getting Cost* (Biaya untuk mendapatkan pesanan)

Yaitu semua biaya yang dikeluarkan dalam usaha untuk memperoleh pesanan. Contohnya; biaya gaji dan wiraniaga, komisi penjualan, advertensi dan promosi.

(2) *Order Filling Cost* (Biaya untuk memenuhi pesanan)

Yaitu semua biaya yang dikeluarkan dalam rangka mengusahakan agar produk sampai ke tangan pembeli/konsumen. Contohnya; biaya pergudangan, biaya pengangkutan dan biaya penagihan.

Sedangkan yang dimaksud dengan biaya promosi menurut **Kotler(2003 : 640)** adalah sejumlah biaya yang dikeluarkan untuk promosi.

Menurut **Henry (2004 : 762)**, biaya promosi merupakan sejumlah dana yang dikucurkan perusahaan ke dalam promosi untuk meningkatkan penjualan.

Adapun yang dimaksud dengan biaya layanan konsumen menurut **Kotler(2005 : 41)**, biaya layanan konsumen adalah sekumpulan biaya yang dikeluarkan untuk mengevaluasi, mendapatkan, dan menggunakan produk atau jasa tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa biaya promosi adalah sejumlah dana yang dikeluarkan oleh perusahaan guna untuk meningkatkan penjualan.

b. Fasilitas

Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat mempermudah upaya dan memperlancar kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan. Fasilitas adalah segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan suatu usaha dapat berupa benda-benda maupun uang.

Lebih luas lagi tentang pengertian fasilitas **Arikonto(2006 : 56)** berpendapat bahwa fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang, jadi dalam hal ini fasilitas dapat dicontohkan dengan sarana yang ada di sebuah sekolah dimana fasilitas yang tersedia akan sangat mempengaruhi

kelancaran proses belajar mengajar. Begitu juga halnya dengan fasilitas yang tersedia di dalam sebuah perusahaan.

Fasilitas kerja merupakan alat atau sarana dan prasarana yang disediakan oleh perusahaan untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan agar karyawan akan bekerja lebih produktif. Adanya fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan akan sangat mendukung karyawan dalam bekerja sehingga diharapkan dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan.

Fasilitas kerja karyawan akan merasa nyaman dalam bekerja dan menimbulkan semangat kerja untuk mendapatkan hasil yang diharapkan oleh perusahaan. Variabel fasilitas kerja dapat dilihat dari adanya fasilitas pendukung seperti : fasilitas ibadah, toilet / WC dan lain-lain.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam artian ada hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan, keamanan diruang kerja maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.

Pada umumnya para karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, aman dan cukup terang, udara yang selalu segar dan jam kerja yang tidak terlalu lama. Memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti pula menimbulkan peranan betah bekerja pada karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi dan dihindarkan dari pemborosan waktu dan biaya. Merosotnya kesehatan atas banyaknya kecelakaan kerja. Perusahaan mengalami beberapa masalah baik masalah internal maupun eksternal perusahaan.

Dari beberapa pendapat yang dirumuskan oleh para ahli mengenai pengertian fasilitas, dapat dirumuskan bahwa fasilitas dalam dunia kerja berarti segala sesuatu yang bersifat fisik maupun material, yang dapat membantu memudahkan penyelesaian pekerjaan para karyawan dalam bekerja, misalnya dengan tersedianya tempat ruang *meting*, kursi-kursi, kendaraan dinas, jaminan kesehatan, insentif, kompensasi serta jenjang karir yang ditawarkan.

c. Kemampuan

Di dalam kamus bahasa Indonesia, kemampuan berasal dari kata “mampu” yang berarti kuasa (bisa, sanggup, melakukan sesuatu, dapat, berada, kaya, mempunyai harta berlebihan). Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan.

Ability (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan . Sedangkan menurut Robbins kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek.

Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Menurut **Yusdi (2010 : 10)** mengartikan bahwa kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan

sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Sementara itu **Robbin (2007 : 57)** kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (*Ability*) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerrjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

Pada dasarnya kemampuan terdiri atas dua kelompok faktor (**Robbin, 2007 : 57**) yaitu :

- 1) Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental-berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- 2) Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

Menurut **Dharma (2005 : 47)** kemampuan identik dengan kompetensi yang dimiliki yang mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Sedangkan menurut **Amstrong (2005 : 59)** berikut ini terdapat beberapa daftar kompetensi dalam manajemen kinerja yaitu :

- 1) Pengetahuan kerja dan profesional.
- 2) Kesadaran organisasi/konsumen.
- 3) Komunikasi.
- 4) Keahlian interpersonal.
- 5) Kerjasama tim.
- 6) Inisiatif.
- 7) Keahlian Analitis.
- 8) Produktifitas.
- 9) Kualitas.
- 10) Manajemen/pengawas.
- 11) Kepemimpinan.

2.5 Pandangan Islam Terhadap Pentingnya Pelatihan dan Pengembangan

Islam adalah agama rahmatan lil'alamin, yang mengatur segala aspek aktivitas kehidupan setiap pemeluknya sejak kita mulai tidur hingga kita bangun dari tidur. Bahkan tidak hanya masalah ibadah saja yang diatur dalam Islam, melainkan segala aspek termasuk masalah muamalah.

Dalam kaitannya dengan masalah bermuamalah, Islam selalu mengajarkan kepada setiap pemeluknya agar dapat melakukan hal yang lebih baik. Bahkan islam menganggap bahwa jika hari ini lebih buruk dari pada kemarin, maka dia termasuk orang-orang yang celaka, sedangkan jika hari ini sama saja dengan kemarin, maka dia adalah orang-orang yang merugi, sedangkan jika hari ini kita lebih baik dari pada kemarin, maka kita termasuk orang-orang yang beruntung.

Islam juga bukan agama yang hanya memikirkan kebahagiaan untuk satu sisi saja. Islam selalu mengingatkan kepada pemeluknya untuk dapat meraih kebahagiaan di dunia maupun di akhirat. Salah satu ajaran yang sangat ditekankan kepada pemeluknya adalah mengenai bagaimana seharusnya umat Islam bisa

Sedangkan salah satu wujud kepedulian Islam dalam meraih kesuksesan dan menjadi orang-orang yang beruntung adalah dengan melalui belajar, berlatih dan berusaha untuk terus berkembang. Anjuran-anjuran tersebut bahkan membuat islam mewajibkan setiap pemeluknya untuk belajar dan terus belajar menggali ilmu pengetahuan.

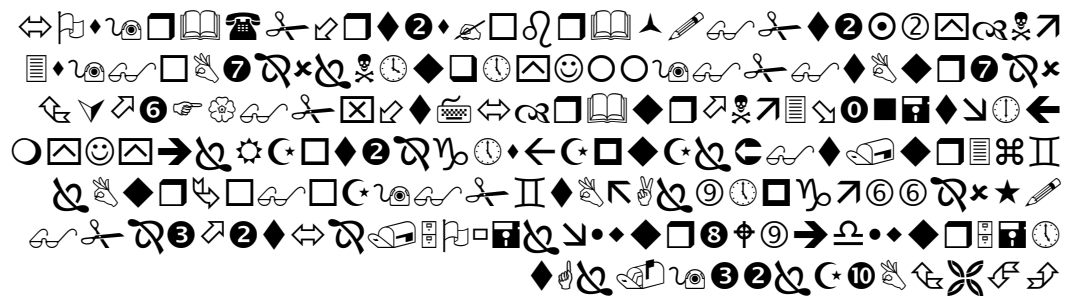
Dalam hadits lain juga disebutkan bahwa :” *Tuntutlah ilmu meskipun sampai ke Negeri Cina* (HR. Bukhari Muslim). Berdasarkan hadits tersebut dapat kita simpulkan bahwa dalam belajar kita tidak terhalangi oleh tempat meskipun itu jauh hingga ke negeri Cina sekalipun. Begitulah Islam memandang betapa pentingnya belajar, berlatih dan berkembang dalam meraih kesuksesan baik di dunia maupun diakhirat.

𐌆 𐌇 𐌈 𐌉 𐌊 𐌋 𐌌 𐌍 𐌎 𐌏 𐌐 𐌑 𐌒 𐌓 𐌔 𐌕 𐌖 𐌗 𐌘 𐌙 𐌚 𐌛 𐌜 𐌝 𐌞 𐌟 𐌠 𐌡 𐌢 𐌣 𐌤 𐌥 𐌦 𐌧 𐌨 𐌩 𐌪 𐌫 𐌬 𐌭 𐌮 𐌯 𐌰 𐌱 𐌲 𐌳 𐌴 𐌵 𐌶 𐌷 𐌸 𐌹 𐌺 𐌻 𐌼 𐌽 𐌾 𐌿 𐍀 𐍁 𐍂 𐍃 𐍄 𐍅 𐍆 𐍇 𐍈 𐍉 𐍊 𐍋 𐍌 𐍍 𐍎 𐍏 𐍐 𐍑 𐍒 𐍓 𐍔 𐍕 𐍖 𐍗 𐍘 𐍙 𐍚 𐍛 𐍜 𐍝 𐍞 𐍟 𐍠 𐍡 𐍢 𐍣 𐍤 𐍥 𐍦 𐍧 𐍨 𐍩 𐍪 𐍫 𐍬 𐍭 𐍮 𐍯 𐍰 𐍱 𐍲 𐍳 𐍴 𐍵 𐍶 𐍷 𐍸 𐍹 𐍺 𐍻 𐍼 𐍽 𐍾 𐍿 𐎀 𐎁 𐎂 𐎃 𐎄 𐎅 𐎆 𐎇 𐎈 𐎉 𐎊 𐎋 𐎌 𐎍 𐎎 𐎏 𐎐 𐎑 𐎒 𐎓 𐎔 𐎕 𐎖 𐎗 𐎘 𐎙 𐎚 𐎛 𐎜 𐎝 𐎞 𐎟 𐎠 𐎡 𐎢 𐎣 𐎤 𐎥 𐎦 𐎧 𐎨 𐎩 𐎪 𐎫 𐎬 𐎭 𐎮 𐎯 𐎰 𐎱 𐎲 𐎳 𐎴 𐎵 𐎶 𐎷 𐎸 𐎹 𐎺 𐎻 𐎼 𐎾 𐎿 𐏀 𐏁 𐏂 𐏃 𐏄 𐏅 𐏆 𐏇 𐏈 𐏉 𐏊 𐏋 𐏌 𐏍 𐏎 𐏏 𐏐 𐏑 𐏒 𐏓 𐏔 𐏕 𐏖 𐏗 𐏘 𐏙 𐏚 𐏛 𐏜 𐏝 𐏞 𐏟 𐏠 𐏡 𐏢 𐏣 𐏤 𐏥 𐏦 𐏧 𐏨 𐏩 𐏪 𐏫 𐏬 𐏭 𐏮 𐏯 𐏰 𐏱 𐏲 𐏳 𐏴 𐏵 𐏶 𐏷 𐏸 𐏹 𐏺 𐏻 𐏼 𐏾 𐏿 𐐀 𐐁 𐐂 𐐃 𐐄 𐐅 𐐆 𐐇 𐐈 𐐉 𐐊 𐐋 𐐌 𐐍 𐐎 𐐏 𐐐 𐐑 𐐒 𐐓 𐐔 𐐕 𐐖 𐐗 𐐘 𐐙 𐐚 𐐛 𐐜 𐐝 𐐞 𐐟 𐐠 𐐡 𐐢 𐐣 𐐤 𐐥 𐐦 𐐧 𐐨 𐐩 𐐪 𐐫 𐐬 𐐭 𐐮 𐐯 𐐰 𐐱 𐐲 𐐳 𐐴 𐐵 𐐶 𐐷 𐐸 𐐹 𐐺 𐐻 𐐼 𐐾 𐐿 𐑀 𐑁 𐑂 𐑃 𐑄 𐑅 𐑆 𐑇 𐑈 𐑉 𐑊 𐑋 𐑌 𐑍 𐑎 𐑏 𐑐 𐑑 𐑒 𐑓 𐑔 𐑕 𐑖 𐑗 𐑘 𐑙 𐑚 𐑛 𐑜 𐑝 𐑞 𐑟 𐑠 𐑡 𐑢 𐑣 𐑤 𐑥 𐑦 𐑧 𐑨 𐑩 𐑪 𐑫 𐑬 𐑭 𐑮 𐑯 𐑰 𐑱 𐑲 𐑳 𐑴 𐑵 𐑶 𐑷 𐑸 𐑹 𐑺 𐑻 𐑼 𐑾 𐑿 𐒀 𐒁 𐒂 𐒃 𐒄 𐒅 𐒆 𐒇 𐒈 𐒉 𐒊 𐒋 𐒌 𐒍 𐒎 𐒏 𐒐 𐒑 𐒒 𐒓 𐒔 𐒕 𐒖 𐒗 𐒘 𐒙 𐒚 𐒛 𐒜 𐒝 𐒞 𐒟 𐒠 𐒡 𐒢 𐒣 𐒤 𐒥 𐒦 𐒧 𐒨 𐒩 𐒪 𐒫 𐒬 𐒭 𐒮 𐒯 𐒰 𐒱 𐒲 𐒳 𐒴 𐒵 𐒶 𐒷 𐒸 𐒹 𐒺 𐒻 𐒼 𐒾 𐒿 𐓀 𐓁 𐓂 𐓃 𐓄 𐓅 𐓆 𐓇 𐓈 𐓉 𐓊 𐓋 𐓌 𐓍 𐓎 𐓏 𐓐 𐓑 𐓒 𐓓 𐓔 𐓕 𐓖 𐓗 𐓘 𐓙 𐓚 𐓛 𐓜 𐓝 𐓞 𐓟 𐓠 𐓡 𐓢 𐓣 𐓤 𐓥 𐓦 𐓧 𐓨 𐓩 𐓪 𐓫 𐓬 𐓭 𐓮 𐓯 𐓰 𐓱 𐓲 𐓳 𐓴 𐓵 𐓶 𐓷 𐓸 𐓹 𐓺 𐓻 𐓼 𐓾 𐓿 𐔀 𐔁 𐔂 𐔃 𐔄 𐔅 𐔆 𐔇 𐔈 𐔉 𐔊 𐔋 𐔌 𐔍 𐔎 𐔏 𐔐 𐔑 𐔒 𐔓 𐔔 𐔕 𐔖 𐔗 𐔘 𐔙 𐔚 𐔛 𐔜 𐔝 𐔞 𐔟 𐔠 𐔡 𐔢 𐔣 𐔤 𐔥 𐔦 𐔧 𐔨 𐔩 𐔪 𐔫 𐔬 𐔭 𐔮 𐔯 𐔰 𐔱 𐔲 𐔳 𐔴 𐔵 𐔶 𐔷 𐔸 𐔹 𐔺 𐔻 𐔼 𐔾 𐔿 𐕀 𐕁 𐕂 𐕃 𐕄 𐕅 𐕆 𐕇 𐕈 𐕉 𐕊 𐕋 𐕌 𐕍 𐕎 𐕏 𐕐 𐕑 𐕒 𐕓 𐕔 𐕕 𐕖 𐕗 𐕘 𐕙 𐕚 𐕛 𐕜 𐕝 𐕞 𐕟 𐕠 𐕡 𐕢 𐕣 𐕤 𐕥 𐕦 𐕧 𐕨 𐕩 𐕪 𐕫 𐕬 𐕭 𐕮 𐕯 𐕰 𐕱 𐕲 𐕳 𐕴 𐕵 𐕶 𐕷 𐕸 𐕹 𐕺 𐕻 𐕼 𐕾 𐕿 𐖀 𐖁 𐖂 𐖃 𐖄 𐖅 𐖆 𐖇 𐖈 𐖉 𐖊 𐖋 𐖌 𐖍 𐖎 𐖏 𐖐 𐖑 𐖒 𐖓 𐖔 𐖕 𐖖 𐖗 𐖘 𐖙 𐖚 𐖛 𐖜 𐖝 𐖞 𐖟 𐖠 𐖡 𐖢 𐖣 𐖤 𐖥 𐖦 𐖧 𐖨 𐖩 𐖪 𐖫 𐖬 𐖭 𐖮 𐖯 𐖰 𐖱 𐖲 𐖳 𐖴 𐖵 𐖶 𐖷 𐖸 𐖹 𐖺 𐖻 𐖼 𐖾 𐖿 𐗀 𐗁 𐗂 𐗃 𐗄 𐗅 𐗆 𐗇 𐗈 𐗉 𐗊 𐗋 𐗌 𐗍 𐗎 𐗏 𐗐 𐗑 𐗒 𐗓 𐗔 𐗕 𐗖 𐗗 𐗘 𐗙 𐗚 𐗛 𐗜 𐗝 𐗞 𐗟 𐗠 𐗡 𐗢 𐗣 𐗤 𐗥 𐗦 𐗧 𐗨 𐗩 𐗪 𐗫 𐗬 𐗭 𐗮 𐗯 𐗰 𐗱 𐗲 𐗳 𐗴 𐗵 𐗶 𐗷 𐗸 𐗹 𐗺 𐗻 𐗼 𐗾 𐗿 𐘀 𐘁 𐘂 𐘃 𐘄 𐘅 𐘆 𐘇 𐘈 𐘉 𐘊 𐘋 𐘌 𐘍 𐘎 𐘏 𐘐 𐘑 𐘒 𐘓 𐘔 𐘕 𐘖 𐘗 𐘘 𐘙 𐘚 𐘛 𐘜 𐘝 𐘞 𐘟 𐘠 𐘡 𐘢 𐘣 𐘤 𐘥 𐘦 𐘧 𐘨 𐘩 𐘪 𐘫 𐘬 𐘭 𐘮 𐘯 𐘰 𐘱 𐘲 𐘳 𐘴 𐘵 𐘶 𐘷 𐘸 𐘹 𐘺 𐘻 𐘼 𐘾 𐘿 𐙀 𐙁 𐙂

Artinya: Katakanlah: "Perhatikanlah (pelajarilah) apa yang ada di langit dan di bumi. tidaklah bermanfaat tanda kekuasaan Allah dan rasul-rasul yang memberi peringatan bagi orang-orang yang tidak beriman".

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, maka dapat kita pahami bahwa Allah SWT memerintahkan kepada manusia untuk memperhatikan (mempelajari) apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. Hal ini menunjukkan bahwa umat islam dituntut untuk selalu mencoba untuk melakukan latihan-latihan dan mencoba untuk melakukan pengembangan diri dari waktu ke waktu.

Disisi lain, Allah SWT juga menganjurkan kepada setiap hambanya untuk dapat mempergunakan segala sesuatu yang ada di bumi. Termasuk dalam hal ini adalah segala fasilitas yang tersedia di perusahaan dimana kita bekerja. Seperti halnya yang dijelaskan didalam Al-qur'an Surat Luqman ayat 20 :



Artinya: Tidakkah kamu perhatikan Sesungguhnya Allah Telah menundukkan untuk (kepentingan)mu apa yang di langit dan apa yang di bumi dan menyempurnakan untukmu nikmat-Nya lahir dan batin. dan di antara manusia ada yang membantah tentang (keesaan) Allah tanpa ilmu pengetahuan atau petunjuk dan tanpa Kitab yang memberi penerangan.

Berdasarkan penjelasan ayat tersebut, maka dapat kita pahami bahwa Allah SWT telah memberikan kesempatan kepada setiap hambanya untuk belajar dan mengembangkan dirinya, namun Allah SWT menegaskan bahwa janganlah kita menjadi hamba-hamba yang durhaka yang membantah tentang keesaan Allah. Karena orang-orang yang memiliki ilmu pengetahuan, selalu berlatih dan mencoba untuk terus mengembangkan dirinya jauh berbeda dengan orang-orang yang tidak memiliki pengetahuan sama sekali. Hal tersebut juga Allah jelaskan dalam Al-qur'an Surat Az-zumar ayat 9 sebagai berikut :



Artinya : *Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.*

Dengan demikian, maka jelaslah bahwa dengan melakukan pelatihan dan pengembangan untuk mempercaya wacana diri dan bekerja dengan baik menjadi salah satu perbedaan yang mencolok jika dibandingkan dengan orang-orang yang tidak mengetahui apa-apa. Demikianlah pandangan isla tentang arti pentingnya melakukan pelatihan dan pengembangan diri khususnya yang berhubungan dengan duni kerja saat ini.

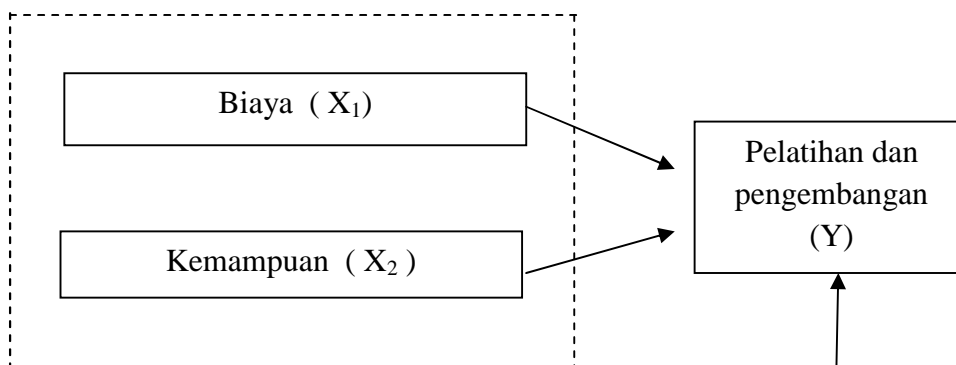
2.6 Penelitian Terdahulu

1. Muhammad Bukhari (2009), dengan judul penelitian “Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru”. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah biaya, kemampuan dan fasilitas, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen, maka dilakukan uji secara parsial (uji t). dari hasil penelitian yang dilakukan menyimpulkan bahwa secara simultan biaya, kemampuan dan fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan bagian produksi pada PT. Asia Poretama Raya Pekanbaru.
2. Winda Suhaini (2010), dengan judul penelitian “Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah biaya, kemampuan dan fasilitas, sedangkan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji secara simultan menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kompensasi, kemampuan dan fasilitas berpengaruh signifikan terhadap pelatihn dan pengembangan karyawan.
3. Rudi Harmoko (2008), dengan judul penelitian “Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka

Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir”. Adapun jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga yaitu kemampuan, biaya dan fasilitas. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut: bahwa secara bersama-sama faktor kemampuan, faktor biaya dan fasilitas serta materi memberikan pengaruh sebesar 69,6 % terhadap pelatihan dan pengembangan karyawan.

2.7 Model Penelitian

Berdasarkan hal – hal yang telah dijelaskan di atas, maka dapat digambarkan kerangka berpikir penelitian sebagai berikut:



Gambar II.1 Model Penelitian

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan

Menurut **Riva'i (2003 : 240)**, menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan pelatihan dan pengembangan, dimana faktor-faktor tersebut masing-masing memiliki peran yang sangat penting dan saling berhubungan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Biaya
- b. Fasilitas
- c. Kemampuan

1. Menurut **Assauri (2004 : 110)** biaya adalah sejumlah dana yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat digunakan dalam membeli produk atau peralatan yang di butuhkan oleh perusahaan.
2. Menurut **Arikonto(2006 : 56)** berpendapat bahwa fasilitas dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha.
3. Sementara itu **Robbin (2007 : 57)** kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang.

Pelatihan dan pengembangan adalah keseluruhan proses Pelatihan dan pengembangan adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah diketahui dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pelatihan dan pengembangan yang dijalankan oleh PT. Jasa Barutama Perkasa selama ini berjalan sangat baik, dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang baik maka akan berdampak positif bagi perusahaan, terutama karyawan itu sendiri.

PT. Jasa Barutama Perkasa dapat mengerjakan perbaikan berbagai merek dan jenis kendaraan seperti merek Daihatsu, Isuzu, Toyota, Nissan, Ford, Mitsubishi, Mercedes, BMW, Kia, Hyundai dan lain-lain. Perusahaan ini sangat memprioritaskan kualitas kerja yang baik dengan waktu penyelesaian yang cepat dan pelayanan yang memuaskan.

Berdasarkan sumber teori yang digunakan oleh penulis dalam melengkapi karya ilmiahnya menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu biaya, fasilitas, kemampuan.

Adapun dalam karangka teori penulis hanya menggunakan dua variabel yaitu biaya, dan kemampuan. Selama ini PT. Jasa Barutama Perkasa bekerja sama dalam memberikan program pelatihan dan pengembangan karyawan, kepada mitra kerjanya yaitu PT. Astra Internasional TBK yang berpusat di Medan.

Didalam melaksanakan program pelatihan dan pengembangan PT. Jasa Barutama Perkasa hanya menyediakan biaya dan kemampuan, sedangkan fasilitas disediakan oleh PT. Astra Internasional TBK. Oleh sebab itu penulis hanya menggunakan dua variabel kedalam karangka berfikir. Pihak PT. jasa barutama perkasa menyatakan biaya dan kemampuan saling berkaitan, namun kemampuan bisa diartikan sebagai kesanggupan perusahaan dalam menciptakan karyawan yang lebih terampil dan mempuni untuk memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggan atau konsumen.

2.8 Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan diatas, maka dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian sebagai berikut: ***“Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknis pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru adalah dipengaruhi oleh biaya dan kemampuan.***

2.9 Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan (Y)
2. Biaya (X₁)
3. Kemampuan (X₂)

Tabel II.1. Konsep Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Pelatihan dan Pengembangan (Y)	Adalah keseluruhan proses, teknik dan metode belajar mengajar dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Latihan adalah proses belajar dengan menggunakan teknik-teknik dan metode (Siagian, 2003 : 145).	a. Sikap b. Tingkah laku c. Keterampilan d. Pengetahuan

2	Biaya (X1)	Adalah kas atau nilai setara kas yang dikorbankan untuk barang atau jasa yang diharapkan memberi manfaat pada saat ini atau di masa mendatang bagi organisasi. (Henry (2002 : 36))	<ul style="list-style-type: none"> a. Modal pribadi b. Modal pinjaman dari lembaga keuangan / bank c. Investasi d. Dan lain – lain
3	Kemampuan (X2)	Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang (Robbin, 2007 : 57)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan intelektual (<i>intellectual ability</i>) b. Kemampuan fisik (<i>physical ability</i>)

BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang beralamat di Jl. T. Tambusai No. 42 Pekanbaru. Penelitian dimulai sejak bulan November 2012 hingga selesai.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden, seperti jawaban responden mengenai hal-hal yang berhubungan dengan biaya, fasilitas yang diberikan oleh perusahaan dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.
- b. Data sekunder adalah data yang sudah ada di perusahaan seperti lokasi penelitian, sejarah umum perusahaan, struktur organisasi perusahaan, pembagian tugas dan data tentang kinerja karyawan.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan yang terdapat pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru yang berjumlah 35 orang yang terdiri dari karyawan bagian teknis. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada metode sensus.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data yang diperlukan untuk penelitian ini, penulis melakukan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Wawancara yaitu usaha untuk mendapatkan keterangan-keterangan ataupun informasi dari sumber-sumber yang ada kaitannya dengan masalah-masalah penelitian. Dalam hal ini, wawancara dilakukan dengan pimpinan dan staf PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.
- b. Kuesioner yaitu dengan mengajukan daftar pernyataan yang diisi oleh pihak karyawan. Kuesioner ini diberikan kepada seluruh karyawan yang berada pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

3.5 Uji Kualitas Data

Menurut **Haryanto (2002: 20)** Kualitas data penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai di dalam penelitian tersebut. Kualitas data penelitian ditentukan oleh instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk menghasilkan data yang berkualitas.

a. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Hasil penelitian yang valid adalah bila terdapat kesamaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) valid berarti instrument dapat digunakan untuk mengukur apa yang harusnya diukur.

Adapun kriteria pengambilan keputusan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected item total correlationa* atau nilai r_{hitung} harus berada diatas 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai r_{hitung} lebih kecil dari 0.3, berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pertanyaan lainnya dari pada variabel yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2007: 48).

b. Uji Reliabilitas

Penguji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuisisioner oleh responden benar-benar setabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur semakin stabil pula alat pengukur tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Instrumen yang realibel adalah instrument yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Adapun kriteria pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Cronbach Alpha () untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60.

3.6 Regresi Linear Berganda

Dalam menganalisis data yang diperoleh, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode **regresi linear berganda**, yaitu suatu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Dimana:

Y = Pelatihan dan pengembangan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi

X_1 = Biaya

X_2 = Kemampuan

e = Tingkat kesalahan (error)

Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket.

Karena semua jawaban tersebut bersifat kualitatif sehingga dalam analisa sifat kualitatif tersebut di beri nilai agar menjadi data kuantitatif. Penentuan nilai jawaban untuk setiap pertanyaan di gunakan metode *Skala Likert*. Pembobotan setiap pertanyaan adalah sebagai berikut:

1. Jika memilih jawaban Sangat Setuju (SS), maka diberi nilai 5
2. Jika memilih jawaban Setuju (S), maka diberi nilai 4
3. Jika memilih jawaban Netral (N), maka diberi nilai 3
4. Jika memilih jawaban Tidak Setuju (TS), maka diberi nilai 2
5. Jika memilih jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), maka diberi nilai 1

3.7 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari bisa yang mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan, maka digunakan asumsi klasik. Adapun uji yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Uji Autokorelasi

Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t . Jika ada, berarti terdapat Autokorelasi. Dalam

penelitian ini keberadaan Autokorelasi diuji dengan Durbin Watson dengan rumus sebagai berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan:

- 1) Jika angka D – W di bawah – 2 berarti terdapat Autokorelasi positif.
- 2) Jika angka D – W diantara – 2 sampai 2 berarti tidak terdapat Autokorelasi.
- 3) Jika D – W di atas 2 berarti terdapat Autokorelasi negatif.

Untuk menentukan batas tidak terjadinya Autokorelasi dalam model regresi tersebut adalah $du < d < 2$ dimana du adalah batas atas dari nilai d Durbin Watson yang terdapat pada tabel uji Durbin Watson. Sedangkan d merupakan nilai d Durbin Watson dari hasil perhitungan yang dilakukan. Model regresi tidak mengandung masalah Autokorelasi jika kriteria $du < d < 4 - du$ terpenuhi.

b. Uji Multikolonieritas

Tujuan utama adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas dalam penelitian adalah dengan menggunakan *Variance Inflation Factor (VIF)* yang merupakan kebalikan

dari toleransi sehingga formulanya adalah sebagai berikut: $VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Bila korelasi kecil artinya menunjukkan nilai VIF akan besar. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada multikolonieritas dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

3.8 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana berdasarkan Uji Secara Parsial (Uji t), dengan bantuan *software SPSS (Statistical Product and Service Solution)* versi 17.0.

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji Secara Parsial (Uji t) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel indenpenden X terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi variabel lainnya adalah konstan. Pengujian dilakukan dengan 2 arah (2 tail) dengan tingkat keyakinan sebesar 95 % dan dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independen (X_1 dan X_3) secara individual terhadap variabel dependen (Y) , dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = n – k. Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

(1) Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau P value < maka:

(a) H_a diterima karena memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan

(2) Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $P\text{ value} > \alpha$, maka :

(a) H_a ditolak karena tidak memiliki pengaruh yang signifikan

(b) H_0 diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Analisis Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh insentif terhadap kinerja, apakah tergolong sangat kuat, kuat, sedang, rendah, atau sangat rendah. Untuk mengetahui adanya hubungan yang kuat ataupun rendah antara kedua variabel berdasarkan nilai r digunakan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2004 : 138)

Tabel III.1 Interval Koefisien Korelasi (R)

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat kuat

Sumber : Sugiono, 2004

Sedangkan Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Jasa Barutama Perkasa didirikan didirikan pada tahun 1973 yang bergerak dalam bidang *Engine Service*, jasa perbaikan *Body Repair* dan *Cat Oven*, Asesoris mobil, ganti oli dan cuci mobil. Perusahaan ini berada di lokasi yang strategis dan mudah dijangkau karena berada di tengah perkotaan, sehingga sangat memudahkan para pemilik kendaraan datang ke bengkel.

Selama ini PT. Jasa Barutama Perkasa telah dipercaya oleh Principal kendaraan Daihatsu dan Isuzu di bawah payung PT. Astra Internasional TBK menjadi Bengkel Resmi Astra sebagai cadangan layanan setiap unit Daihatsu dan Isuzu yang terjual maupun yang berada atau beroperasi di wilayah Provinsi Riau.

PT. Jasa Barutama Perkasa dapat mengerjakan perbaikan berbagai merek dan jenis kendaraan seperti merek Daihatsu, Isuzu, Toyota, Nisan, Ford, Mitsubishi, Mercedes, BMW, Kia, Hyundai dan lain-lain. Perusahaan ini sangat memprioritaskan kualitas kerja yang baik dengan waktu penyelesaian yang cepat dan pelayanan yang memuaskan.

Untuk mengembangkan usahanya, PT. Jasa Barutama Perkasa masih membutuhkan lagi kerja sama dengan para pemilik kendaraan secara perorangan, perusahaan swasta, pemerintah daerah dan perusahaan asuransi untuk menjadi mitra kerja atau rekan kerja dalam pekerjaan perawatan dan perbaikan mobil.

4.2 Fasilitas Bengkel

Luas , PT. Jasa Barutama Perkasa secara keseluruhan adalah 11.000 M. di dalamnya terdiri beberapa bangunan dengan kegiatan sebagai berikut :

1. Bengkel *Engine Service* dan *Repair*.
2. Bengkel *Body Repair* dan *Cat Oven (Claim Asuransi)*
3. Outlet / toko suku cadang dan oli
4. Distributor oli Top 1
5. Gudang stok mobil baru PT. Astra Internasional Pekanbaru

Pelayanan yang diberikan oleh , PT. Jasa Barutama Perkasa adalah sebagai berikut :

1. Antar jemput kendaraan yang akan diperbaiki
2. Storing kendaraan mogok
3. Derek kendaraan baik didalam maupun di luar kota
4. Estimasi kendaraan diluar bengkel

Sedangkan pekerjaan yang dapat dilakukan oleh , PT. Jasa Barutama Perkasa adalah sebagai berikut :

1. Service berkala
2. Body repair dan cat oven
3. Ganti oli
4. Tune up mesin
5. Ganti cluth atau kopling
6. Overhaul engine dan transimsi
7. Sporing dan balancing

8. Perbaikan AC mobil

9. Cuci mobil

10. Salon mobil

11. Accessories mobil

Untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan, maka perusahaan melakukan berbagai jenis pelatihan. Adapun jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

1. Daihatsu Technician

Adalah suatu tingkatan pengetahuan dasar mengenai mesin, electrical, chasis, alat ukur maupun semua yang berhubungan dengan otomotif, dimana ditingkat ini seorang teknisi diperkenalkan dengan standar operasional kerja di tingkat teknisi dan di training selama 2 minggu.

2. Protechnician (M2/ Inter 12)

Merupakan suatu tingkatan di atas dari Daihatsu technician (basic). Di level ini seorang technician akan diajarkan lebih dalam lagi dibandingkan dari sebelumnya. Untuk level ini technician akan diajarkan bagaimana cara memakai, membaca dan membongkar pasang mesin dan di training selama 3 minggu.

3. Diagnosis technician

Yaitu level ini seorang teknisi akan mempelajari bagaimana cara menganalisis tiap trouble shot yang terjadi pada kendaraan, baik menganalisa trouble shot dari engine, electrical maupun chasis, maka dari

itu ditingkatan ini dibagi lagi menjadi tiga, baik menganalisa engine, electrical dan chasis. Untuk level ini membutuhkan waktu 2 minggu training.

4. Master Technisian

Yaitu seorang technician harus bisa mengatasi dan menghendel tiap trouble shot yang tak terselesaikan, selain itu seorang master technician bertugas mengecek dan mengetes kelayakan kendaraan setelah service. Untuk level ini membutuhkan waktu selama 4 minggu masa training.

5. Training SA.

Yaitu seorang SA yang bertugas melakukan estimasi sparepart kendaraan kemudian memberi tahukan kepada si pemilik kendaraan, selain itu SA juga bertugas melakukan final inspeksian terhadap kendaraan setelah di ervice, kemudian SA juga ikut andil dalam menyelesaikan trouble shot apabila tekhnisian dan master tekhnisian tidak mampu mengatasinya.

4.3 Struktur Organisasi

Untuk menjalankan kerja sama yang baik diperlukan suatu tempat yang dinamakan dengan organisasi. Organisasi adalah suatu tempat sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai tujuan tertentu. Berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda tergantung

pada jenis organisasinya. Salah satunya adalah organisasi perusahaan yang bertujuan untuk memperoleh *profit* atau keuntungan.

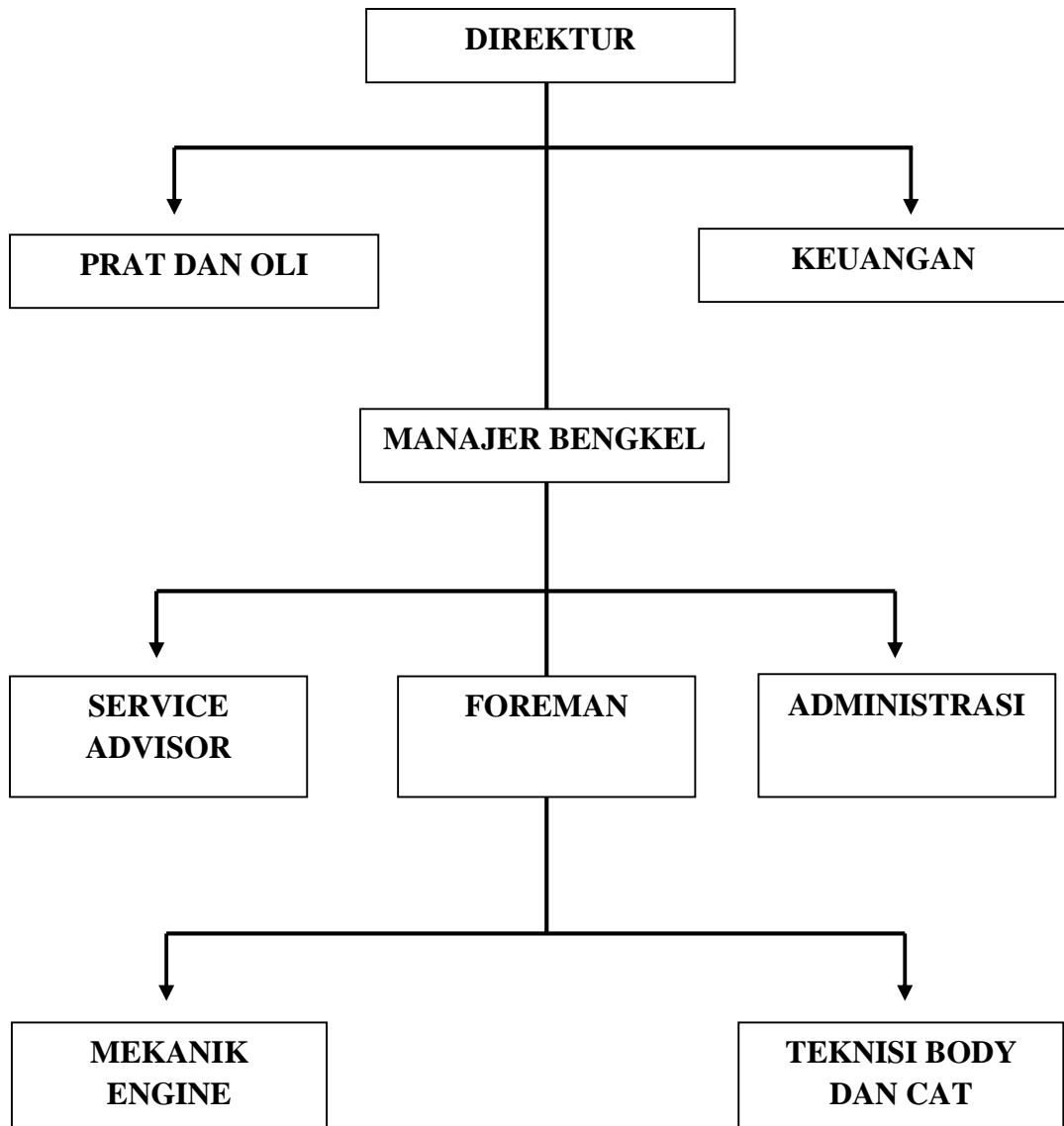
Sekalipun tidak semua perusahaan bertujuan untuk mencari keuntungan, namun *profit* adalah salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dimanapun. Jika tujuan dari perusahaan adalah *profit*, maka perusahaan atau organisasi bisnis adalah sekumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan untuk meraih *profit* dalam kegiatan bisnisnya. Sehingga mereka berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerja sama didalam organisasi tersebut.

Biasanya dalam pengorganisasian, manajer mengalokasikan keseluruhan sumber daya organisasi sesuai dengan rencana yang telah dibuat berdasarkan suatu kerangka kerja. Kerangka kerja organisasi tersebut disebut sebagai desain organisasi (*Organizational design*). Bentuk spesifik dari kerangka kerja organisasi dinamakan dengan Struktur Organisasi (*Structure Organizational*).

Struktur organisasi pada dasarnya merupakan desain organisasi dimana manajer melakukan alokasi sumber daya organisasi, terutama yang terkait dengan pembagian kerja dan sumber daya yang dimiliki organisasi serta bagaimana keseluruhan kerja tersebut dapat dikoordinasikan dan dikomunikasikan.

Berikut ini dapat kita lihat bentuk struktur organisasi PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebagai berikut :

Gambar IV.1
Struktur Organisasi PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru



Sumber : PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

4.4 Uraian Tugas

1. Direktur

Direktur merupakan kepala pusat yang bertugas untuk mengawasi jalannya operasional perusahaan. Adapun tugas dan tanggung jawab direktur adalah sebagai berikut :

- a. Mengawasi jalannya aktivitas marketing
- b. Mengontrol keadaan HRD perusahaan
- c. Mengawasi tingkat kelancaran pelayanan pembayaran
- d. Mengontrol pencairan pembayaran pembelian produk

2. Manajer bengkel

Adalah seseorang yang mengorganisir dan mengendalikan bagian service.

Adapun tugas dan tanggung jawab manajer bengkel adalah :

- a. Melaksanakan seluruh kebijakan perusahaan yang diperintahkan oleh direktur.
- b. Memastikan tata letak service yang efisien
- c. Memastikan operasi bengkel yang menguntungkan

3. Prat dan Oli

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian prat dan oli adalah sebagai berikut :

- a. Bertanggung jawab terhadap semua stok barang bengkel seperti prat dan oli.
- b. Mengawasi jumlah barang masuk dan barang keluar untuk bengkel

- c. Melaporkan jumlah prat dan oli yang tersedia

4. Keuangan

Adapun tugas dan tanggung jawab bagian keuangan adalah sebagai berikut:

- a. Bertanggung jawab terhadap pelayanan pembayaran kostumer
- b. Mengontrol penerimaan dan pengeluaran keuangan
- c. Bekerja sama dengan tim

5. Service advisor

Adapun tugas dan tanggung jawab service advisor adalah sebagai berikut :

- a. Membantu manajer bengkel
- b. Memberikan masukan kepada manajer tentang koordinasi kepala bagian

6. Foreman

Adapun tugas dan tanggung jawab foreman adalah sebagai berikut :

- a. Mengkoordinasikan kepada mekanik dan teknisi
- b. Membuat estimasi biaya
- c. Mendengarkan keluhan pelanggan

7. Administrasi

Adapun tugas dan tanggung jawab administrasi adalah sebagai berikut :

- a. Membantu manajer mengkoordinasikan tugas manajer
- b. Melakukan hubungan koordinasi dan konsultasi

8. Mekanik Engine

Adapun tugas dan tanggung jawab mekanik engine adalah sebagai berikut:

- a. Mengecek dan memperbaiki setiap kerusakan kendaraan pelanggan
- b. Menjaga hasil kualitas kerja yang diterapkan
- c. Memberikan masukan kepada customer

9. Teknisi body

Adapun tugas dan tanggung jawab teknisi body adalah sebagai berikut :

- a. Memperbaiki body, rangka dan cat kendaraan pelanggan
- b. Melakukan perombakan pada bodi kendaraan
- c. Memberikan masukan kepada pelanggan

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Identitas Responden

Analisis identitas responden dalam penelitian ini di lihat dari beberapa sisi, diantaranya adalah berdasarkan tingkat usia responden, tingkat pendidikan responden dan berdasarkan jenis kelamin responden. Untuk lebih jelasnya dapat di lihat pada keterangan berikut ini :

1. Responden Menurut Tingkat Usia

Pada bagian ini akan memberikan gambaran secara umum mengenai keadaan responden di tinjau dari kelompok usia. Untuk lebih jelasnya, berikut dapat di lihat pada tabel V.1 berikut ini:

Tabel V.1 Responden Berdasarkan Tingkat Usia

No	Usia Responden	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	20 – 30	24	68.6
2	31 – 40	9	25.7
3	41 – 50	2	5.7
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.1 di atas, maka dapat diketahui bahwa berdasarkan tingkat usia, responden yang berusia antara 20 – 30 tahun berjumlah 24 orang

atau sebesar 68.6 %, sedangkan yang berusia antara 31 – 40 tahun berjumlah 9 orang atau sebesar 25.7 % dan responden yang berusia antara 41 – 50 tahun berjumlah 2 orang atau sebesar 5,7 %. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden rata-rata berusia antara 20 - 30 tahun.

2. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari tingkat pendidikannya, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.2 Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	SLTP	1	2.9
2	SLTA	27	77.1
3	D3	2	5.7
4	S1	5	14.3
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.2 di atas, diketahui bahwa berdasarkan tingkat pendidikan responden, untuk pendidikan SLTP sebanyak 1 orang atau sebesar 2,9 %, sedangkan untuk pendidikan SLTA sebanyak 27 orang atau sebesar 77.1 %, kemudian untuk pendidikan D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 5,7 % dan untuk pendidikan S1 sebanyak 5 orang atau sebesar 14,5 %. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa sebagian besar rata-rata tingkat pendidikan responden adalah tamatan SLTA.

3. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Kemudian keadaan responden jika di lihat dari Jenis Kelamin, maka dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	
		Orang	Persentase (%)
1	Pria	35	100
2	Wanita	0	0,00
Jumlah		35	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.3 di atas, diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden, untuk responden yang berjenis kelamin pria adalah sebanyak 35 orang atau sebesar 100,0 %, sedangkan yang berjenis kelamin wanita tidak ada. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa sebagian responden berjenis kelamin pria.

1.2 Deskripsi Variabel

1. Variabel Biaya (X_1)

Biaya merupakan salah satu unsur penting yang selalu ada disetiap perusahaan. Hal ini dikarenakan untuk melakukan kegiatan produksi, setiap perusahaan harus mengeluarkan biaya yang cukup besar agar kegiatan produksi yang akan dilakukan dapat berjalan dengan baik.

Biaya adalah sejumlah uang atau barang yang dibeli dengan uang tersebut untuk membuat produk yang lain. Biaya juga disebut sebagai sejumlah dana yang dimiliki oleh perusahaan untuk dapat digunakan dalam membeli produk atau peralatan yang di butuhkan oleh perusahaan.

Untuk melihat rekapitulasi jawaban responden tentang biaya tersebut dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.4 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel biaya (X_1).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Anggaran biaya yang tersedia untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan mencukupi	17	16	2	0	0	35
		48.6%	45.7%	5.7%	0.0%	0.0%	100 %
2	Kegiatan pelatihan dan pengembangan membutuhkan biaya yang besar	14	18	2	1	0	35
		40.0%	51.4%	5.7%	2.9%	0.0%	100 %
3	Jumlah biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan biaya	7	9	5	14	0	35

	yang dianggarkan						
		20.0%	25.7%	14.3%	40.0%	0.0%	100 %
4	Biaya yang tersedia sangat berpengaruh terhadap aktivitas pelaksanaan pelatihan dan pengembangan karyawan	14	12	9	0	0	35
		40.0%	34.3%	25.7%	0.0%	0.0%	100 %
5	Besarnya jumlah biaya yang digunakan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sudah ditentukan sebelumnya	10	15	8	2	0	35
		28.6%	42.9%	22.9%	5.7%	0.0%	100 %
Jumlah		62	70	26	17	0	175
Rata-rata		12	14	5	4	0	35
Persentase		34,3%	40,0%	14,3%	11,4%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2012

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang biaya di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan sangat setuju, 14 orang atau sebesar 40,0 % menyatakan setuju, 5 orang atau sebesar 14,3 % menyatakan netral dan sebanyak 4 orang atau sebesar 11,4 % responden menyatakan tidak setuju. Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju. Bahwa jumlah biaya yang akan dikeluarkan perusahaan untuk melakukan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan pada PT Jasa Barutama Perkasa harus sesuai dengan ketentuan.

2. Variabel Kemampuan (X₂)

Kemampuan adalah suatu kesanggupan dalam melakukan sesuatu. Seseorang dikatakan mampu apabila ia bisa melakukan sesuatu yang harus ia lakukan. *Ability* (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat, kesanggupan) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan. Sedangkan menurut Robbins kemampuan bisa merupakan kesanggupan bawaan sejak lahir, atau merupakan hasil latihan atau praktek.

Setiap individu memiliki kecakapan yang berbeda-beda dalam melakukan suatu tindakan. Kecakapan ini mempengaruhi potensi yang ada dalam diri individu tersebut. Proses pembelajaran mengharuskan siswa mengoptimalkan segala kecakapan yang dimiliki.

Kemampuan adalah kesanggupan, kecakapan, kekuatan kita berusaha dengan diri sendiri. Kemampuan sebagai suatu dasar seseorang yang dengan sendirinya berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara efektif atau sangat berhasil.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan tersebut, dapat di lihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.5 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Kemampuan (X₂)

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Tingkat kemampuan karyawan dalam bekerja sangat baik	14	11	7	3	0	35
		40,0%	31,4%	20,0%	8,9%	0,00%	100 %

2	Pemberian tugas dan tanggung jawab sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan	13	14	7	1	0	35
		37,1%	40,0%	20,0%	2,9%	0,00%	100 %
3	Latar belakang tingkat pendidikan karyawan sangat berpengaruh terhadap kemampuan karyawan	15	12	5	3	0	35
		42,9%	34,3%	14,3%	8,9%	0,00%	100 %
4	Perusahaan sangat selektif dalam menilai setiap kemampuan karyawan	13	16	9	0	0	35
		37,1%	45,7%	25,7%	0,00%	0,00%	100 %
5	Instruktur dalam memberikan bimbingan berdasarkan asih, asah, asuh	18	12	5	0	0	35
		51,4%	34,3%	14,3%	0,00%	0,00%	100 %
6	Karyawan yang memiliki kemampuan tinggi berpeluang untuk dipromosikan	19	13	3	0	0	35
		54,3%	37,1%	8,9%	0,00%	0,00%	100 %
7	Kemampuan instruktur dalam menjelaskan tugas kerja karyawan sangat baik	14	11	7	3	0	35
		40,0%	31,4%	20,0%	8,9%	0,00%	100 %
8	Setiap pelatihan dan pengembangan selalu di evaluasi perusahaan untuk mengukur	21	12	2	0	0	35

	kemampuan karyawan yang telah dicapai						
		60,0%	34,3%	5,7%	0,00%	0,00%	100 %
9	Hasil evaluasi pelatihan perusahaan dijadikan acuan dalam menyusun rencana pelatihan berikutnya	9	8	6	12	0	35
		25,7%	22,9%	17,1%	34,9%	0,00%	100 %
10	Bila hasil evaluasi terhadap instruktur kurang memuaskan, perusahaan melakukan super-visi untuk mengetahui sejauh mana kualitas pembelajaran yang sesungguhnya	14	11	5	5	0	35
		40,0%	31,4%	14,3%	14,3%	0,00%	100 %
Jumlah		150	120	56	27	0	350
Rata-rata		15	12	6	2	0	35
Persentase		42,9%	34,3%	17,1%	5,7%	0,00%	100%

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang kemampuan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 15 orang atau sebesar 42,9 % menyatakan sangat setuju, 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan setuju, 6 orang atau sebesar 17,1 % menyatakan netral, 2 orang atau sebesar 5,7 % menyatakan tidak setuju. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju. Bahwa dalam melakukan pekerjaan harus didasari kemampuan yang baik, mampu merupakan kesanggupan karyawan dalam melakukan aktivitas dan mampu memberikan pelayanan yang memuaskan.

3. Variabel Pelatihan dan Pengembangan (Y)

Pelatihan dan pengembangan dengan berbagai programnya mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kualitas kemampuan profesional individu. Melalui pendidikan, seseorang dipersiapkan untuk memiliki pengetahuan, mengenal dan mengembangkan metode berpikir secara sistematis agar dapat memecahkan masalah yang akan dihadapi. Hal tersebut akan menjamin terciptanya peningkatan produktivitas.

Yang dimaksud dengan pelatihan dan pengembangan adalah suatu proses, teknik dan metode belajar dengan maksud mentransfer suatu pengetahuan dari seseorang kepada orang lain sesuai dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun rekapitulasi jawaban responden tentang pelatihan dan pengembangan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.6 Rekapitulasi tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan dan Pengembangan (Y).

No	Pernyataan	Frekuensi					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh pihak perusahaan dapat saya ikuti dengan baik	18	14	2	1	0	35
		51.4%	40.0%	5.7%	2.9%	0.0%	100 %
2	Metode Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai	12	13	6	4	0	35

	dengan tuntutan pekerjaan						
		34.3%	37.1%	17.1%	11.4%	0.0%	100 %
3	Instruktur pelaksana program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh karyawan	20	7	5	3	0	35
		57.1%	20.0%	14.3%	8.6%	0.0%	100 %
4	Pelatihan dan pengembangan dilakukan secara rutin	14	12	6	3	0	35
		40.0%	34.3%	17.1%	8.6%	0.0%	100 %
5	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan	20	10	5	0	0	35
		57%	29%	14%	0.0%	0.0%	100 %
6	Pelatihan dan pengembangan dilakukan diwaktu khusus diluar jam kerja	19	8	4	4	0	35
		54.3%	22.9%	11.4%	11.4%	0.0%	100 %
7	Pelatihan dan pengembangan dilakukan pada saat bekerja	14	12	9	0	0	35
		40.0%	34.3%	25.7%	0.0%	0.0%	100 %
8	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan dapat menambah pengetahuan saya terhadap pekerjaan	30	5	0	0	0	35

		85.7%	14.3%	0.0%	0.0%	0.0%	100 %
9	Kerja sama antar dan staf berjalan dengan baik	12	14	7	2	0	35
		34.3%	40.0%	20.0%	5.7%	0.0%	100 %
10	Dengan adanya pelatihan dan pengembangan dapat membantu saya mengikuti perkembangan teknologi	13	18	4	0	0	35
		37.1%	51.4%	11.4%	0.0%	0.0%	100 %
11	Pelatihan dan pengembangan yang diberikan dapat mengembangkan keahlian saya sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan tepat dan cepat	19	13	3	0	0	35
		54.3%	37.1%	8.6%	0.0%	0.0%	100 %
Jumlah		191	126	51	17	0	385
Rata-rata		17	12	4	2	0	35
Persentase		48,6%	34,3%	11,4%	5,7%	0,00%	100 %

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi jawaban responden tentang pelatihan dan pengembangan di atas, menunjukkan bahwa sebanyak 17 orang atau sebesar 48,6 % menyatakan sangat setuju, 12 orang atau sebesar 34,3 % menyatakan setuju, 4 orang atau sebesar 11,4 % menyatakan netral, 2 orang atau sebesar 5,7 % menyatakan tidak setuju. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata responden menjawab sangat setuju. Bahwa pelatihan dan pengembangan yang diberikan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang telah ditetapkan oleh

perusahaan. Karna pelatihan dan pengembangan merupakan penunjang produktivitas karyawan bagi perusahaan.

1.3 Uji Kualitas Data

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan program SPSS, maka terlebih dahulu dilakukan uji kualitas data dan uji asumsi klasik.

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu uji yang digunakan untuk melihat sejauh mana suatu alat ukur benar-benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini.

Tabel V.7 Rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pernyataan Biaya(X_{11} - X_{15}), Kemampuan (X_{21} - X_{210}), Pelatihan dan pengembangan (Y_{31} - Y_{311}).

Variabel	Corrected Item Total Correlation	Tanda	Nilai	Keterangan
Biaya (X_1)				
$X_{1.1}$	0.876	>	0.3	Valid
$X_{1.2}$	0.611	>	0.3	Valid
$X_{1.3}$	0.629	>	0.3	Valid
$X_{1.4}$	0.843	>	0.3	Valid
$X_{1.5}$	0.611	>	0.3	Valid
Kemampuan (X_2)				
$X_{2.1}$	0.542	>	0.3	Valid
$X_{2.2}$	0.521	>	0.3	Valid
$X_{2.3}$	0.600	>	0.3	Valid
$X_{2.4}$	0.480	>	0.3	Valid
$X_{2.5}$	0.369	>	0.3	Valid
$X_{2.6}$	0.426	>	0.3	Valid
$X_{2.7}$	0.440	>	0.3	Valid

X _{2.8}	0.355	>	0.3	Valid
X _{2.9}	0.368	>	0.3	Valid
X _{2.10}	0.415	>	0.3	Valid
Pelatihan dan pengembangan (Y)				
Y _{3.1}	0.688	>	0.3	Valid
Y _{3.2}	0.689	>	0.3	Valid
Y _{3.3}	0.777	>	0.3	Valid
Y _{3.4}	0.643	>	0.3	Valid
Y _{3.5}	0.521	>	0.3	Valid
Y _{3.6}	0.530	>	0.3	Valid
Y _{3.7}	0.433	>	0.3	Valid
Y _{3.8}	0.544	>	0.3	Valid
Y _{3.9}	0.402	>	0.3	Valid
Y _{3.10}	0.398	>	0.3	Valid
Y _{3.11}	0.345	>	0.3	Valid

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi Uji Validitas untuk setiap pertanyaan di atas dapat di lihat bahwa nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai r_{hitung} untuk masing-masing variabel berada di atas 0.3. Ini menunjukkan bahwa data tersebut valid dan layak untuk diuji.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu uji yang digunakan untuk mengukur tingkat kestabilan suatu alat pengukuran dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil jawaban dari kuesioner oleh responden benar-benar stabil dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

Tabel V.8 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Tanda	Nilai	Keterangan
Biaya (X_1)	0.876	>	0.6	Reliabel
Kemampuan (X_2)	0.643	>	0.6	Reliabel
Pelatihan dan pengembangan (Y)	0.704	>	0.6	Reliabel

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.8 di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha untuk masing-masing variabel berada > 0.6 . Ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel tersebut reliabel dan layak untuk diuji.

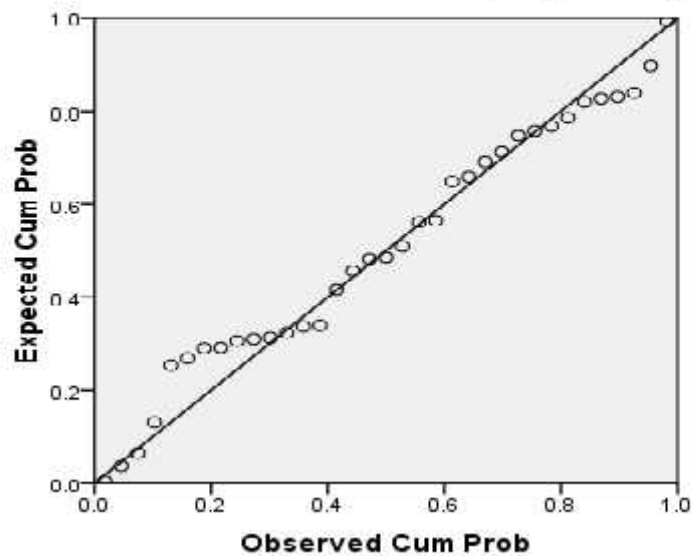
3. Uji Normalitas Data

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari *scatterplot*, dasar pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika menyebar jauh dari regresi/tidak mengikuti garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar V.1
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Pelatihan dan pengembangan



Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan gambar V.1 di atas, dapat diketahui bahwa sebaran data berada disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Oleh karena itu model regresi dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

1.4 Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan betul-betul terbebas dari adanya gejala *multikolinearitas*, *autokorelasi*, dan gejala *heterokedastisitas*, perlu dilakukan pengujian yang disebut dengan uji asumsi klasik.

1. Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana variabel-variabel independen dalam persamaan regresi mempunyai korelasi (hubungan) erat satu sama lain. Tujuannya adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

Model regresi yang baik harus terbebas dari multikolinearitas untuk setiap variabel independennya. Identifikasi keberadaan multikolinearitas ini dapat didasarkan pada nilai *Tolerance and Varian Inflation factor (VIF)*. Bila $VIF > 10$ maka dianggap ada *multikolonieritas* dengan variabel bebas lainnya. Sebaliknya $VIF < 10$ maka dianggap tidak terdapat *multikolonearitas*.

Tabel V.9 Rekapitulasi Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tanda	Nilai Tolerance	Keterangan
Biaya (X_1)	1.184	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>
Kemampuan (X_2)	1.159	<	10	Tidak ada <i>multikolinearitas</i>

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel rekapitulasi Uji Multikolinearitas di atas, maka dapat dikatakan bahwa biaya, dan kemampuan tidak terdapat multikolinearitas. Hal dikarenakan hasil uji Multikolieraitas telah memenuhi asumsi VIF, dimana nilai $VIF < \text{nilai tolerance}$ (berada di bawah 10).

2. Autokorelasi

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelum data diurutkan berdasarkan urutan waktu). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Pengujian ini dilakukan dengan *Durbin-Watson Test* (*Tabel D-W*) dalam pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Angka $D - W$ di bawah $- 2$ berarti ada autokorelasi positif
- 2) Angka $D - W$ di antara $- 2$ sampai 2 berarti tidak ada autokorelasi
- 3) Angka $D - W$ di atas 2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel V.10 Rekapitulasi Uji Autokorelasi

Variabel	Durbin Watson	Kriteria Keputusan	Keterangan
Biaya (X_1) Kemampuan (X_2)	1.161	Berada di antara $- 2$ sampai 2	Tidak ada autokorelasi

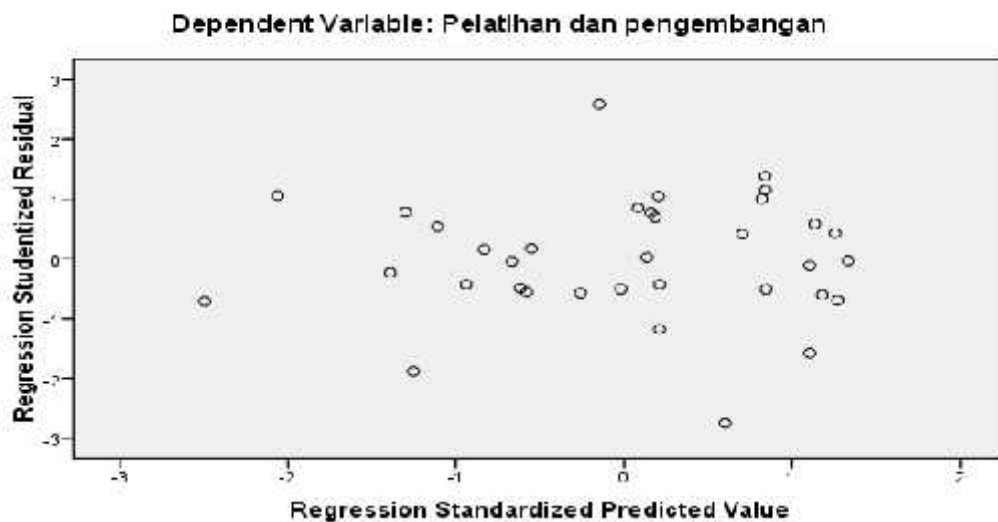
Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi uji autokorelasi di atas, diperoleh nilai $D-W$ untuk keempat variabel independen sebesar 1.161. Ini menunjukkan bahwa nilai $D-W$ berada di antara $- 2$ sampai 2 yang artinya tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model penelitian ini.

3. Heterokedastisitas

Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi *heterokedastisitas*. Pengujian ini dilakukan dengan melihat pola tertentu pada grafik dimana sumbu Y adalah yang telah diprediksikan dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah distandarkan.

Gambar V.2
Uji Heterokedastisitas
Scatterplot



Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara tidak acak, dan membentuk suatu pola tertentu, serta tersebar di atas dan di atas angka nol pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas dari *heteroskedastisitas*.

1.5 Regresi Linear Berganda

Hasil dari perhitungan untuk analisis regresi dari responden dapat di lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel V.11 Rekapitulasi Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients
	B
Konstanta	5.565
Biaya (X_1)	0.414
Kemampuan (X_2)	0.738

Sumber: Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel rekapitulasi regresi linear berganda di atas, maka diperoleh persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 5.565 + 0.414X_1 + 0.738X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 5.565 menyatakan bahwa jika tidak adabiaya, fasilitas dan kemampuan, maka nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru akan tetap sebesar 5.565.
2. Koefisien regresi b_1 sebesar 0.414. Ini berarti bahwa jika nilai biaya mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan

karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.414.

3. Koefisien regresi b_2 sebesar 0.738. Ini berarti bahwa jika nilai kemampuan mengalami kenaikan 1 poin, sedangkan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0.738.

1.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan Uji secara simultan (Uji F), uji secara parsial (Uji t), uji koefisien determinasi (R^2).

1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama menjelaskan variabel dependen. Analisa uji F dilakukan dengan membandingkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < Alpha$. Namun sebelum membandingkan nilai F tersebut, harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1 - \alpha$) dan derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Adapun nilai Alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.12 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	Sig	Tanda	Alpha ()	Keterangan	Hipotesis
17.017	0.000	<	0.05	Signifikan	H_0 ditolak H_a diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Dari tabel V.13 di atas, diketahui bahwa nilai F_{hitung} 17.017 atau Sig sebesar $0.000 < 0.05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa variabel biaya dan kemampuan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap nilai pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan tingkat signifikansi sebesar 5 % dan *degree of freedom* (df) = $n - (k + 1)$. Dimana apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \text{Alpha}$, maka hipotesis diterima, dengan kata lain variabel independen secara individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ $Sig > \text{Alpha}$ maka hipotesis ditolak.

Tabel V.13 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	Sig	Tanda	Alpha ()	Ket	Hipotesis
Biaya (X_1)	4.773	0.006	<	0.05	Signfikan	H_0 ditolak H_1 diterima
Kemampuan (X_2)	5.275	0.000	<	0.05	Signfikan	H_0 ditolak H_2 diterima

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan tabel V.13 di atas, menunjukkan bahwa:

- (1) Variabel biaya secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

(2) Variabel kemampuan secara parsial berpengaruh secara signifikan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

KoefisienDeterminasi (R^2) adalah sebuah koefisien yang digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen (biaya dan kemampuan) dapat menjelaskan variabel dependennya (pelatihan dan pengembangan).

Tabel V.14 Rekapitulasi Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Vaiabel	Koefisien Korelasi	Kriteria	Adjusted R Square	Persentase
Biaya (X_1) Kemampuan (X_2), Pelatihan dan Pengembangan (Y)	0.789	Kuat	0.586	58.6 %

Sumber : Data Olahan Tahun 2013

Berdasarkan penjelasan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Koefisien Korelasi (R) sebesar 0.789. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan variabel independen dengan variabel dependen kuat.

Sedangan nilai Adjusted R Square sebesar 0,586. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama biaya dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 58.6 %.

Sedangkan sisanya sebesar 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

1.7 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa secara umum variabel pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh biaya dan kemampuan. Hal ini dikarenakan jika tidak ada biaya yang tersedia, maka perusahaan tidak akan dapat melakukan kegiatan pelatihan dan pengembangan, karena kegiatan ini membutuhkan anggaran dana. Begitu juga jika kemampuan karyawan masih sangat minim, maka hal ini akan sangat menguras biaya dan waktu perusahaan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh **Riva'i (2003 : 240)**, menjelaskan bahwa dalam melaksanakan pelatihan dan pengembangan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kegiatan pelatihan dan pengembangan, dimana faktor-faktor tersebut masing-masing memiliki peran yang sangat penting dan saling berhubungan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah biaya, fasilitas dan kemampuan.

Dengan demikian maka dapat penulis simpulkan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat erat kaitannya dengan biaya yang dimiliki oleh perusahaan, fasilitas pendukung lainnya dan kemampuan karyawan yang bekerja di dalamnya.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru adalah biaya dan kemampuan.
2. Adapun variabel yang memiliki pengaruh yang sangat besar/dominan terhadap pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru adalah dipengaruhi kemampuan.
3. Secara bersama-sama biaya dan kemampuan memberikan pengaruh yang signifikan pelaksanaan kegiatan pelatihan dan pengembangan karyawan Bagian Teknisi pada PT. Jasa Barutama Perkasa Pekanbaru sebesar 58.6 %. Sedangkan sisanya sebesar 41.4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, ada beberapa hal yang ingin penulis sampaikan kepada pihak perusahaan, yaitu sebagai berikut:

1. Seharusnya jumlah biaya yang dikeluarkan untuk pelaksanaan pelatihan dan pengembangan sesuai dengan biaya yang dianggarkan.
2. Sebaiknya hasil evaluasi pelatihan yang sudah dilakukan dijadikan acuan dalam menyusun rencana pelatihan berikutnya.
3. Sebaiknya setelah dilakukan pelatihan dan pengembangan karyawan lebih terampil dalam bekerja.
4. Karyawan harus mampu menunjukkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas setelah mendapat pelatihan
5. Harus lebih ditingkatkan lagi hubungan kerja sama antar dan staf berjalan dengan baik.
6. Mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan yaitu biaya dan kemampuan, agar perusahaan kedepannya lebih cermat dalam memberikan program pelatihan dan pengembangan, karena pelatihan dan pengembangan itu dipengaruhi oleh biaya dan kemampuan, artinya perusahaan harus lebih siap dalam segala hal baik itu yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan.

DAFTAR PUSTAKA

Amstrong, J. Gerry, 2005, *Manajemen Pemasaran*, Jilid II, Jakarta; Erlangga.

Anwar, Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.

Arikonto, Suhaini, 2006, *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada

- Assauri, Sofjan, 2004, *Prinsip-prinsip Manajemen Pemasaran*, Jakarta; Rajawali Press
- Chaplin, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Dale, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Edwin, 2005, *Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- George, Leonard, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Erlangga.
- Hansen, 2004, *Analisis Regresi Terapan*, Jakarta; PT. Gramedia Pustaka Utama
- Haryanto, Muhammad, 2002, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung; CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, 2004, *Maanajemen Sumber Daya Manusia*, CV. Masagung (Jakarta;2003)
- Heizer, Jay, 2004, *Manajemen Operasi*, Edisi ketujuh, Jakarta ; Salemba Empat.
- Hendri, Manulang, 2003, *Tips dan Cara Menyusun Skripsi Tesis Disertasi*, Yogyakarta; Shira Media.
- Kotler, Philip, 2003, *Manajemen Pemasaran*, Jakarta; Erlangga
- , 2005, *Manajemen Pemasaran*, Edisi Revisi, Jakarta; Erlangga
- Muhammad, Dharma, 2005, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Mandar Maju
- , 2004, *Manajemen Personalialia*, edisi revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2003, *Manajemen Personalialia*, edisi revisi, Jakarta; Ghalia Indonesia
- Muhammad Bukhari, 2009, *Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan bagian produksi pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru*, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta; PT. Mahmud Yunus Wadzuryah.
- Mulyadi, 2005, *Lingkungan Kerja Yang Produktif*, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.
- Nasution, 2004, *Manajemen Personalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, Alex, S, 2005, *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- , 2005, *Manajemen Personalialia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia

- Rivai, Veithzal, M.B.A, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta ; Raja Grafindo Persada).
- Rudi Harmoko, 2008, *Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- Simamora, Henry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.
- , 2004, *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindo persada
- Sondang, P. Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.
- Stephen, P Robbins, 2007, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta ; Bhuana Ilmu Populer).
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; CV. Alfabeta.
- Sumarni, Sri, 2003, *Manajemen Personalia*, edisi revisi, Jakarta; Ghalia Indonesia.
- Swastha, Basu, 2003, *Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi*, Jakarta; Rajawali Press.
- Winda Suhaini, 2010, *Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako*, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- Yusdi, Munandar, 2010, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, J. Gerry, 2005, *ManajemenPemasaran*, Jilid II, Jakarta; Erlangga.
- Anwar, Prabu, 2004, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta ; BumiAksara.
- Arikonto, Suhaini, 2006, *Dasar-DasarPemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindopersada
- Assauri, Sofjan, 2004, *Prinsip-prinsipManajemenPemasaran*, Jakarta; Rajawali Press
- Chaplin, 2005, *ManajemenSumberDayaManusia Perusahaan*. Bandung : PT. RemajaRosdakarya
- Dale, 2003, *ManajemenSumberDayaManusi*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Edwin, 2005, *SumberDayaManusiadanproduktivitasKerja*. Bandung : PenerbitMandarMaju.
- George, Leonard, 2003, *ManajemenSumberDayaManusia*, Jakarta ; Erlangga.
- Hansen, 2004, *AnalisisRegresiTerapan*, Jakarta; PT. GramediaPustakaUtama
- Haryanto, Muhammad, 2002, *MetodePenelitianAdministrasi*, Bandung; CV. Alfabeta
- Hasibuan, Malayu, 2004, *MaanajemenSumberDayaManusia*, CV. Masagung (Jakarta;2003)
- Heizer, Jay, 2004, *ManajemenOperasi*, Edisiketujuh, Jakarta ; SalembaEmpat.
- Hendri, Manulang, 2003, *Tips dan Cara MenyusunSkripsiTesisDisertasi*, Yogyakarta; Shira Media.
- Kotler, Philip, 2003, *ManajemenPemasaran*, Jakarta; Erlangga
- , 2005, *ManajemenPemasaran*, EdisiRevisi, Jakarta; Erlangga
- Muhammad, Dharma, 2005, *PemahamanPraktisManajemenSumberDayaManusia*.Bandung : CV. MandarMaju
- , 2004, *ManajemenPersonalialia*, edisirevisi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Moekijat. 2003, *ManajemenPersonalialia*, edisirevisi, Jakarta; Ghalia Indonesia
- Muhammad Bukhari, 2009, *Analisisfaktor-faktor yang mempengaruhipelatihandanpengembangankaryawanbagianproduksi* pada PT. Asia Porestama Raya Pekanbaru, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.
- Muhammad, Yunus, 2006, *Tafsir Qur'an Karim*, Jakarta; PT. Mahmud YunusWadzuryah.
- Mulyadi, 2005, *LingkunganKerja Yang Produktif*, Yogyakarta ; PT. Mitra Usaha.
- Nasution, 2004, *ManajemenPersonalialia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.

Nitisemito, Alex, S, 2005, *Manajemen Personalia*, Jakarta : Ghalia Indonesia.

———, 2005, *Manajemen Personalia*, Edisi Revisi, Jakarta : Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal, M.B.A, 2003, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta ; Raja Grafindo Persada).

Rudi Harmoko, 2008, *Analisis pengaruh pelatihan dan pengembangan karyawan pada PT. Sinar Perdana Caraka Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir*, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.

Simamora, Henry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN.

———, 2004, *Dasar-Dasar Pemasaran*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Sondang, P. Siagian, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta ; Bumi Aksara.

Stephen, P Robbins, 2007, *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, (Jakarta ; Bhuan Ilmu Populer).

Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung; CV. Alfabeta.

Sumarni, Sri, 2003, *Manajemen Personalia*, edisi revisi, Jakarta; Ghalia Indonesia.

Swastha, Basu, 2003, *Manajemen Pemasaran Dasar Konsep dan Strategi*, Jakarta; Rajawali Press.

Winda Suhaini, 2010, *Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan bagian pengolahan kelapa sawit pada PT. Ganda Buanindo Perk. Sei Sako*, Skripsi, UIN Suska Riau, Pekanbaru.

Yusdi, Munandar, 2010, *Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta.